

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE DI TERRA DELLA COMPAGNIA  
AEREA AIRONE S.P.A**

Oggi, 21/12/1999, tra la compagnia aerea AirOne s.p.a, rappresentata dal Sig. Gabriele FERRONE ed il Sig. Leonardo LANZA, e la Filt CGIL Nazionale, Regionale e comprensoriale rappresentata dai sigg. Mario GUERCI, Roberto REALDINI e Paolo SILVI, LA FIT CISL Nazionale e Regionale rappresentata dai sigg. Pierluigi NANNI, Mario LEOTTA, Alessia CIANFROCCA, Marco MARINI e Giuseppe ORTENZI e l'Ultrasporti rappresentata dai sigg. Bruno CIPULLO, Aldo ZEVINI, Massimo ZAMBU' e Aurelio AGOSTINELLI

**si stipula**

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per il personale di terra della Compagnia Aerea AirOne s.p.a che avrà decorrenza dal 1° Maggio 1999 e scadenza il 30 aprile 2003. Con le modalità di cui all'accordo 23 luglio 1993. In data 30 aprile 2001 sarà negoziata la parte economica di cui al succitato accordo 23 luglio 1993.

**ART.1  
Relazioni Sindacali**

Premesso che non sono in alcun modo in discussione l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità di scelta degli Imprenditori, delle loro Organizzazioni e delle Organizzazioni del Sindacato dei lavoratori, le parti concordano di attivare a livello Nazionale, Regionale e Territoriale, un sistema di relazioni Sindacali che consenta una approfondita conoscenza delle problematiche del settore.

Le relazioni tra la Società AirOne e le Organizzazioni Sindacali stipulanti Filt CGIL - Fit CISL - Ultrasporti, si articolano nel seguente modo:

**Modello Relazionale d'informazione e Consultazione**

Le parti stipulanti:

Muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare quale momento prioritario e qualificante nei rapporti Sindacali un sistema d'informazione e consultazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle Organizzazioni Sindacali;

Allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato, mediante miglioramenti dell'efficienza della gestione, della qualità del servizio, della produttività, in un ambito d'equilibrata valorizzazione delle risorse umane;

In considerazione delle necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva della Società quale condizione essenziale per confrontarsi validamente sul mercato;

Tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da una razionale ed efficiente assetto, in tutti i suoi livelli, del sistema di relazioni Sindacali;

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

A livello Nazionale, al fine di realizzare una più complessa e puntuale conoscenza delle problematiche del settore, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti saranno informate, nel corso dell'apposito incontro annuale, sulle questioni di più elevata rilevanza strategica.

A livello Nazionale la Società esporrà nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti dei Lavoratori.

L'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree d'interesse strategico per la Società;

Le prospettive di sviluppo dell'attività anche con riferimento ad acquisizioni e/o accordi commerciali con altre imprese;

L'andamento della prospettiva, del livello di efficienza e della qualità del servizio con riferimento all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile con i principali concorrenti di riferimento e con l'esigenza del mercato;

Le prospettive produttive nei programmi d'investimento nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti, con le prevedibili implicazioni sull'occupazione, distinte per sesso, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto;

Gli orientamenti in materia d'appalto, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché agli ambiti in cui essi si applicano o si prevede possano applicarsi.

La Società, nel corso di un apposito incontro annuale, fornirà alle Segreterie Regionali/Territoriali e alle corrispondenti Rappresentanze Sindacali e Aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, con esclusivo riguardo all'unità produttiva interessata a fermo restando quanto già contrattualmente previsto in materia a livello locale, informazioni previsionali/programmatiche circa:

Iniziative e progetti, con particolare riferimento ai riflessi sull'attività lavorativa dei cambiamenti connessi alle esigenze del servizio ed a quelli eventualmente conseguenti ed innovazioni tecnico-organizzative;

Addestramento e aggiornamento professionale del personale, a livello aggregato per aree d'attività;

Ammodernamento delle strutture e degli impianti ed i loro eventuali riflessi sull'ambiente di lavoro;

Miglioramento della qualità del servizio, con particolare riguardo a standard e performances di riferimento interni ed esterni.

In tale ambito, saranno inoltre fornite a consuntive informazioni circa la consistenza numeri globale del personale, distinta per sesso, fasce d'età e tipologie di contratto.

## Art.2

### Articolazione della Contrattazione Collettiva

In conformità al protocollo 23 Luglio 1993, le parti ribadiscono la condivisa necessità di articolare la negoziazione, specializzandola per materie, al fine di creare un sistema che garantisca per le parti certezze, evitando sopraffazioni.

In quest'ottica le parti stabiliscono:

Un Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro con cadenza quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva;

Un secondo livello di Contrattazione Aziendale che riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi del C.C.A.L.

Competenze del 1° livello di contrattazione Aziendale

Nell'ambito delle Competenze fondamentali assegnate a livello Nazionale rientrano in particolare:

Le Relazioni Industriali;

Diritti Sindacali;

Il Sistema d'Inquadramento;

Orario di Lavoro



## Competenze del Secondo Livello Aziendale

Nell'ambito della disciplina quadro stabilita dal C.C.N.L. ed in conformità ai contenuti, ai criteri ed alle modalità ivi disciplinati, è previsto un rinvio a livello Aziendale per le seguenti materie:

Aspetti applicativi in materia di orario di lavoro (ad esempio: turni, flessibilità della prestazione e regime d'orario);

Applicazione del lavoro a Tempo Parziale, del Contratto di Formazione e Lavoro, del Contratto a Tempo Determinato e del Contratto Interinale e Apprendistato;

Effetti locali di significative riorganizzazioni settoriali/aziendali (fatto salvo quanto già regolato dal Contratto sulla stessa materia).

d) Premio di Risultato

### Art. 3

#### Appalti

Per la disciplina degli appalti d'opere e servizi si richiamano le norme di legge in materia.

### ART. 4

#### Assunzione e Documenti Relativi

L'assunzione accade normalmente a tempo indeterminato, salvo quanto previsto all'Art. 34.

Essa è comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

Data d'assunzione (Comune)

Località della prestazione del servizio e sue eventuali modificazioni;

Livello d'inquadramento ai sensi dell'art. 23.

Trattamento economico iniziale;

Durata dell'eventuale periodo di prova;

Altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare:

Un documento d'identificazione personale;

Libretto di lavoro o documento equivalente;

Certificato penale di data non anteriore a tre mesi;

Certificato di stato di famiglia;

A richiesta dell'Azienda, il certificato degli studi compiuti;

Codice fiscale;

Posizione Militare;

Tutti i documenti che l'Azienda ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

Il dipendente è tenuto dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare all'Azienda ogni successivo mutamento.

Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica d'assunzione da parte di un medico fiduciario dell'Azienda.

L'Azienda ove lo reputi necessario, può sottoporre l'operaio al capolavoro inerente al livello d'inquadramento.

**Art. 5**  
**Periodo di Prova**

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

- Sei mesi per i dipendenti del livello A e B;
- Tre mesi per i dipendenti dei livelli C, D, E;
- Due mesi per i dipendenti dei livelli F, G, H.

A - Il periodo di prova deve risultare dalla lettera d'assunzione.

B - Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente è ammesso a completare il periodo stesso; qualora sia in grado di riprendere servizio entro i tre mesi, trascorso tale periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro.

C - 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 avvenire ad iniziativa di ciascuna delle due parti, in qualunque momento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto. La retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

**Art. 6**  
**Parità Opportunità**

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle Disposizioni Legislative Italiane ed Europee in vigore in tema di Parità Uomo/Donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentono un'effettiva Parità di Opportunità Uomo/Donna nel lavoro. In relazione a ciò si fa riferimento ad una commissione composta da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCL e da un rappresentante aziendale, ai quali è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nella Società sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalla stessa nell'ambito del sistema informativo vigente e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'Art. 9 della Legge N. 125 del 10 Aprile 1991;
- Proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- Predisporre schemi di progetti di "azioni positive" nel quadro degli obiettivi contenuti nell'Art. 1 Legge N. 125 del 10 Aprile 1991.

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

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





**Art.7**

**Portatori di Handicap**

Allo scopo di favorire l'inserimento di portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, la Società si adopererà per individuare interventi atti a superare le c.d. barriere architettoniche, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento pubblico. Le Parti, inoltre, nel constatare la specifica rilevanza con la materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro Legislativo e conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca di possibili ambiti d'intervento, tenendo conto di quanto previsto dalla Legge N. 104 del 5 Febbraio 1992

**Art. 8**

**Tossicodipendenza**


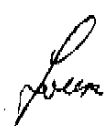

La Società concederà un periodo d'aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque, per un periodo non superiore ai tre anni ai Lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi Sanitari delle UU.SS.LL. o d'altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, individuate dalla Legge n.162 del 26 giugno 1990.

La Società concederà al lavoratore che ne fa richiesta, un'aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi, e da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori ad un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il S.S.N. o presso le strutture di cui al comma precedente.

**Art.9**

**Molestie Sessuali**

Comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, ritenendosi per tali quelle manifestazioni offensive per i soggetti destinatari, costituiscono violazione della dignità e dei diritti della persona, anche in considerazione di quanto previsto nella Raccomandazione dell'U.E. del 27-11-1991. Al fine di prevenire i suddetti comportamenti la Società adotterà le opportune iniziative con specifico riferimento a quelle proposte dalla Commissione per le Pari Opportunità.



**Art.10**  
**Diritti Sindacali**

Per i diritti sindacali si fa riferimento a quanto previsto dalle norme della legge 300/1970 e relativamente alle modalità di nomina degli organismi rappresentativi dei lavoratori- all'accordo Interconfederale del 23 luglio 1993.

Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti previsti dalla citata legge è pari a quello che sarebbe spettato all'interessato in caso d'effettiva prestazione lavorativa.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali, costituite nell'ambito delle Organizzazioni firmatarie del presente CI, rappresentano i lavoratori nei confronti della Direzione, è l'unica struttura sindacale delle predette Organizzazioni abilitata a trattare con la Direzione.

Quanto sopra si concorda che:

1) La composizione numerica delle R.S.A costituita per ogni unità produttiva ai sensi degli Art.19 e 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sarà definita in sede aziendale.

2) I nominativi dei componenti, le R.S.A, tutti dipendenti dell'Azienda interessata, saranno comunicati all'Azienda, dalle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori firmatarie del presente CCL.

3) Eventuali revoche e conseguenti sostituzioni saranno successivamente comunicate all'Azienda sempre nei modi sopra detti.

4) Per tutte le attività di rappresentanza sindacale, la R.S.A fruiranno di un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 250 ore per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto, escluse le riunioni aziendali per l'esame dei problemi applicativi della contrattazione; i permessi saranno in linea di massima richiesti con largo anticipo e comunque con almeno 24 ore d'anticipo, indicandone il tempo e i membri delle R.S.A che ne usufruiranno e saranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico aziendali.

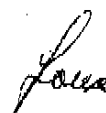
5) Qualora intervenissero, per la materia regolata dal presente accordo, intese di carattere generale tra le competenti Organizzazioni Sindacali Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, il presente accordo si intende automaticamente sostituito dalle medesime.

**Art.11**  
**Sicurezza e Prevenzione sui luoghi di lavoro**

Le parti stabiliscono di fare pieno e totale riferimento al Decreto Legislativo 626/1994 e alle sue successive integrazioni e modificazioni. Si conviene che le parti elaboreranno uno specifico regolamento per la elezione degli R.L.S. per ciascuna unità produttiva.

**Art.12**  
**Tutela della Maternità**

Le parti fanno riferimento alle disposizioni di Legge in materia.



**Art.13**  
**Diritto allo Studio**

Le parti fanno riferimento alle disposizioni di Legge in materia e all'art. 10 della Legge n° 300 del 20 maggio 1970.

**Art.14**  
**Elementi e Computo della retribuzione**

Salvo casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile a tutti gli effetti del presente contratto è costituita da minimo tabellare, aumenti periodici d'anzianità, aumenti di merito e dell'indennità di contingenza. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, fa parte della retribuzione la tredicesima e quattordicesima mensilità, e tutte le indennità a carattere fisso e continuativo.

Per determinare le quote giornaliere di retribuzione si divide la retribuzione mensile per 26, la quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione per 173.

La retribuzione mensile è corrisposta non oltre la fine di ogni mese con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi; ove la Società ritardi di oltre dieci giorni il pagamento della retribuzione, decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce, agli interessi in misura superiori del 2% a quella del tasso ufficiale di sconto.

Inoltre, ove il ritardo si prolunghi di oltre un mese, il dipendente può risolvere il rapporto di Lavoro con diritto al pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione del dipendente, deve intanto essere corrisposta la parte di retribuzione non controversa.

Qualsiasi ritenuta mensile per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile eccettuato il caso d'intervenuta cessazione del rapporto.

**Art. 15**  
**Stipendi Minimi**

Nella tabella di seguito riportata sono indicati gli stipendi minimi:

| Livello | paga base dal 1/5/99 | paga base dal 1/6/00 | parametro |
|---------|----------------------|----------------------|-----------|
| A       | 1.674.000            | 1.755.000            | 270       |
| B       | 1.426.000            | 1.495.000            | 230       |
| C       | 1.302.000            | 1.365.000            | 210       |
| D       | 1.209.000            | 1.267.500            | 195       |
| E       | 1.085.000            | 1.137.500            | 175       |
| F       | 961.000              | 1.007.500            | 155       |
| G       | 808.000              | 845.000              | 130       |
| H       | 620.000              | 650.000              | 100       |

**Art.16**  
**Indennità Contingenza**

Nella tabella di seguito riportata sono indicati gli ammontari dell'indennità di contingenza comprensive delle 20.000 lire di cui al protocollo 31-7-92 relativi ai livelli d'inquadramento.

| Livello | Contingenza |
|---------|-------------|
| A       | 1.039.198   |
| B       | 1.026.366   |
| C       | 1.021.164   |
| D       | 1.015.609   |
| E       | 1.011.104   |
| F       | 1.007.834   |
| G       | 1.004.511   |
| H       | 995.144     |

**Art.17**  
**Premio di risultato**

La corresponsione dei trattamenti economici derivanti dalla Contrattazione Aziendale avverrà mediante l'istituzione del Premio di Risultato, che, in considerazione delle sue caratteristiche ed in coerenza con le previsioni del Protocollo del 23 luglio 1993, non incide sugli istituti contrattuali e sarà erogato in unica soluzione annuale, nel mese successivo a quello d'approvazione formale del bilancio. La titolarità della suddetta contrattazione fa capo alle strutture Sindacali stipulanti. Si conviene che la trattativa relativa sarà effettuata nel mese di giugno 2001, compatibilmente con la pubblicazione del Bilancio Aziendale.

**Art.18**  
**Aumenti periodici d'Anzianità**

Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data d'assunzione presso la Società, il lavoratore avrà diritto ad un aumento periodico d'anzianità.

Gli aumenti periodici d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici.

Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di sette aumenti periodici d'anzianità.

Gli aumenti periodici d'anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

| LIVELLO | IMPORTO |
|---------|---------|
| A       | 70.000  |
| B       | 63.000  |
| C       | 59.000  |
| D       | 57.000  |
| E       | 54.000  |
| F       | 52.000  |
| G       | 48.000  |
| H       | 43.500  |

Il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità, è effettuato, alla scadenza del biennio e riferito al livello d'appartenenza, a quella data, senza ulteriori trascinamenti.

#### Art.19 Tredicesima Mensilità

La Società corrisponde al Personale, non oltre la vigilia di Natale, una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile riferita al mese di Dicembre.

2) Nel caso d'inizio, cessazione e sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi d'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata come mese intero. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro si fa riferimento agli istituti previsti al punto uno, relativi alla retribuzione dell'ultimo mese lavorato.

#### Art.20 Quattordicesima Mensilità

La Società corrisponderà una 14<sup>a</sup> mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, costituita dagli stessi elementi che compongono la 13<sup>a</sup> mensilità. La corresponsione della suddetta 14<sup>a</sup> mensilità avverrà entro la prima decade di Luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 Giugno. La 14<sup>a</sup> mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1 Luglio dell'anno precedente al 30 Giugno dell'anno in corso. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

La 14<sup>a</sup> mensilità è computata ai soli effetti del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

#### ART.21 Condizioni di miglior favore

In considerazione degli incrementi economici derivanti dai minimi tabellari, le Parti si danno reciprocamente atto della previsione di assorbimento dall'assegno ad personam della quota parte risultante dagli stessi secondo le previsioni di Legge, contrattuali e dagli accordi.

**Art.22**  
**Trattamento di fine rapporto**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro al dipendente spetta il T.F.R. secondo quanto previsto dalla Legge 297 del 1992.

Ai fini del calcolo del T.F.R. le voci formanti la base di calcolo sono:

Stipendi minimi, Indennità di contingenza, Aumenti periodici d'anzianità, eventuali aumenti di merito, Tredicesima e Quattordicesima mensilità.

Il T.F.R. sarà composto entro 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatte salve le previsioni di sblocco del 70% così come previsto dalla Legge.

**Art.23**  
**Inquadramento**

Il personale sarà inquadrato secondo i seguenti livelli:

Liv. A  
Liv. B  
Liv. C  
Liv. D  
Liv. E  
Liv. F  
Liv. G  
Liv. H

I livelli sono definiti dalle declaratorie intese come espressioni del grado di professionalità, intendendosi per tale l'insieme di conoscenze professionali, preparazione tecnico-professionale, responsabilità e autonomia operativa.

Ogni declaratoria è ulteriormente specificata da esemplificazioni di posizioni di lavoro per ciascun livello di inquadramento.

Le esemplificazioni sono inerite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo tempi e modalità specificatamente previsti al successivo punto.

La distinzione tra operai ed impiegati è indicata ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.  
Declaratorie

**Livello A**

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che svolgono funzioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione e conoscenza, altissima specializzazione professionale e/o sono preposti ad assicurare il buon andamento di complesse unità organizzative esercitando le proprie funzioni con ampia facoltà d'iniziativa, autonomia decisionale, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione e/o attuazione delle direttive aziendali.



*M. P. S. M. A. H. S.*

**Livello B**

Appartengono a questo livello gli impiegati ai quali sono affidate mansioni importanti al fine di assicurare l'efficienza di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà nell'attuazione delle direttive ricevute.

**Livello C**

Appartengono a questo livello gli impiegati con elevata esperienza e capacità professionali che svolgono mansioni di concetto complesse di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa, discrezionalità di poteri con responsabilità definite nell'ambito di direttive aziendali anche coordinando, con l'apporto di conoscenze tecnico pratiche, l'attività di altri lavoratori.

**Livello D**

Appartengono a questo livello gli impiegati con elevata esperienza e preparazione professionale che sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti idonea esperienza, iniziativa di autonomia operativa, anche coordinando l'attività di altri lavoratori.

**Livello E**

Appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche svolgono mansioni di concetto complesse richiedenti particolare esperienza e preparazione professionale, anche coordinando l'attività di altri lavoratori.

**Livello F**

Appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base di disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite svolgono mansioni di concetto di normale complessità richiedenti esperienza, preparazione professionale e pratica nell'esecuzione di dettagliate istruzioni, anche coordinando, con competenze tecnico-pratiche l'attività di altri lavoratori di categoria inferiore.

**Livello G**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di generica preparazione, sulla base di disposizioni ricevute tali da richiedere una preparazione professionale, anche conseguita con breve tirocinio

**Livello H**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni semplici non richiedenti una particolare esperienza e conoscenza, in base a dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza.

*fm*

*Luciano* *Am*

A titolo esemplificativo si convengono le seguenti posizioni di lavoro per i diversi livelli di appartenenza:

**livello A**

Quadri  
Responsabili strutture organizzative complesse  
Responsabile linea/manutenzione  
Responsabile Addestramento

**livello B**

Responsabile ufficio acquisti  
Responsabile coordinamento operativo  
Responsabile ufficio marketing  
Responsabile ufficio pianificazione  
Coordinatore tecnici di linea  
Responsabile Sezione servizio tecnico  
Responsabile ufficio programmazione

**livello C**

Responsabile vendite  
Responsabile call center  
Responsabile settorista marketing  
Capo nucleo/area servizio tecnico/acquisti/programmazione  
Responsabile magazzino aeronautico  
Tecnico di linea

**livello D**

Meccanici certificati senior  
responsabile gestione turni  
primo addetto coordinamento operativo  
prima addetto senior programmazione/coordinamento/pianificazione/acquisti

**livello E**

meccanici certificati junior  
magazziniere senior  
addetto senior servizio acquisti  
addetto senior servizio tecnico  
addetto senior programmazione/coordinamento/pianificazione  
capo servizio segreteria  
capo turno call center

**livello F**

primo addetto magazzino  
operatore aeronautico  
operatori senior call center  
addetto acquisti  
addetti segreterie di direzione  
addetto biglietteria



**livello G**

Addetto magazzino  
centralinisti  
addetti segreteria  
operatore call center  
operai qualificati

**livello H**

fattorini  
operaio comune  
addetto servizi generali

**Tempi di attestazione**

Si riportano di seguito i tempi minimi necessari per l'attribuzione dei diversi livelli di inquadramento in relazione alla posizione ricoperta e in riconoscimento dell'esperienza professionale e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano acquisito nel corso del servizio svolto nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

**Liv. E**

Il dipendente sarà collocato inizialmente al livello G per poi conseguire dopo 24 mesi di servizio il livello F e dopo ulteriori 24 mesi il livello E.

**Liv. F**

Il dipendente sarà collocato inizialmente al livello G per poi conseguire dopo 36 mesi di servizio il livello F

**Liv. G**

Il dipendente sarà collocato inizialmente al livello H per poi conseguire dopo 48 mesi di servizio il livello G

**NORMA TRANSITORIA**

Considerando la modifica della struttura dei livelli inquadramentali, si conviene l'automatico trasferimento del personale AirOne in forza secondo il seguente schema, concordato tra le parti:

|               |       |    |   |
|---------------|-------|----|---|
| dall'attuale  | 1S    | al | A |
| dall'attuale  | 1     | al | B |
| dall'attuale  | 2A    | al | C |
| dall'attuale  | 2B    | al | D |
| dall'attuale  | 3     | al | E |
| dall'attuale  | 4     | al | F |
| dagli attuali | 5-6   | al | G |
| dagli attuali | 7-8-9 | al | H |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 24**  
**Quadri**

Le parti stabiliscono che ai sensi e per gli effetti della Legge 190/85 i lavoratori inquadrati al livello A siano inclusi nella categoria legale dei quadri.

**Art. 25**  
**Orario di Lavoro**

L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione; la relativa tabella deve essere affissa nel luogo di lavoro, le ore di lavoro sono contate con l'orologio della Società.

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di 40 ore. Salvo le eccezioni e le deroghe di legge, tale orario non può essere ripartito in modo di superare le otto ore di lavoro giornaliero.

Nel confermare l'intenzione di armonizzare, in prospettiva, l'orario di lavoro con i livelli previsti nel settore del trasporto aereo, si ritiene, per il momento, congruo stabilire dei permessi retribuiti che potranno essere fruiti con le stesse modalità previste per la fruizione delle giornate di ferie. L'assegnazione degli stessi verrà effettuata con il seguente criterio:

|                 | dal 1/6/99 | dal 1/6/00 | dal 1/6/01 |
|-----------------|------------|------------|------------|
| giorni permesso | 3          | sino a 4   | sino a 5   |

Le suddette giornate verranno assorbite da eventuali futuri riduzioni di orario di lavoro.

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

Conseguentemente, previo confronto al livello aziendale, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente operativi i regimi degli orari di lavoro, secondo le previsioni dell'accordo interconfederale in materia.

**Art. 26**  
**Lavoro straordinario, festivo, notturno, giorni festivi riposo settimanale**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art.25

E' da considerarsi lavoro festivo quello effettuato il giorno riconosciuto festivo con le seguenti modalità:

Tutte le domeniche;

Le festività previste dalle vigenti norme di legge;

Le festività del Santo Patrono della città capoluogo del luogo di lavoro;

Il riposo settimanale cade di regola di domenica, salvo le eccezioni di legge; qualora per esigenze di servizio il riposo non sia goduto di domenica, al lavoratore è dovuto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che viene considerato festivo.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle 21.00 alle 07.00

Il lavoro straordinario, notturno e il lavoro festivo debbono essere preventivamente autorizzati dalla Società; il personale, se richiesto, non può esimersi dalla prestazione di lavoro straordinario, notturno e lavoro festivo.

Modalità di pagamento

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

|  |     |
|--|-----|
| a) lavoro straordinario diurno feriale                                   | 35% |
| b) lavoro straordinario diurno prestato in giorni feriali non lavorativi | 55% |
| c) lavoro festivo  | 55% |
| d) lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici              | 55% |
| e) lavoro notturno compreso in regolari turni periodici                  | 55% |
| f) lavoro notturno domenicale  | 80% |

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

#### Arte. 27 INDENNITA'

Si riconosce a tutto il personale:

- un'indennità trasporto mensile pari a £. 50.000;
- un ticket mensa pari a £ 10.000 per ogni giorno di effettivo lavoro;
- Indennità maneggio denaro, per il personale addetto alla esazione, pari al 6% dello stipendio base e della contingenza;

Le suddette indennità assorbono l'indennità speciale, attualmente erogata, pari a £. 8.000 al giorno.

#### ART.28

##### Missioni - trasferta / Indennità di volo / indennità certificazione

Al personale che si reca in missione fuori della sua sede di lavoro, spetta il rimborso delle spese di trasporto, secondo le consuetudini aziendali, in economy per eventuali viaggio in aereo. Inoltre viene riconosciuta una diaria a copertura delle spese di vitto pari a £. 50.000, se la trasferta comporta la permanenza fuori sede nella fascia oraria 12.00 / 14.00 e/o nella fascia oraria 19.00 / 21.00. Gli importi di cui sopra possono essere cumulati tra loro.

Al personale tecnico certificato comandato in servizio di scorta a bordo di aeromobili, è dovuta una indennità di volo pari a £. 7.000 per ora di volo.

INDENNITA' DI CERTIFICAZIONE

Al Personale Tecnico Aeronautico con certificazione R.A.I. è riconosciuta una indennità mensile la cui misura è fissata come segue:

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1. Base Maintenance   | £. 600.000 |
| 2. Tecnico di Linea   | £. 450.000 |
| 3. Meccanico di Linea | £. 300.000 |

Tale indennità sarà corrisposta per 12 mensilità ed è valida per uno o più aeromobili.

Si conviene che tale indennità, con esclusione di quanto già percepito per lo stesso titolo e della cifra convenzionale pari a £. 70.000, vedrà l'assorbimento delle somme derivanti dall'assegno ad personam assorbibile fruito dal lavoratore.

S'intendono abrogate le norme in materia di forfettizzazione parziale delle prime 20 ore di lavoro straordinario, precedentemente convenute con i singoli dipendenti.

#### Art.29 Ferie

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di riposo retribuito, la cui durata, è stabilita in giorni lavorativi è pari a:

|                           | 1° anno anzianità | 2° anno anzianità | 3° anno anzianità |
|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| sett. con 5 gg lavorativi | 21                | 24                | 27                |

Tali giornate includono le Festività di cui alla Legge del 5 Marzo 1977, N. 54 (C.D. Festività soppresse).

L'Azienda concederà le giornate di riposo retribuite di cui al punto uno. In base alle proprie esigenze organizzative, anche in più periodi e comunque entro l'anno di riferimento; eventuali eccedenze debbono essere godute nei sei mesi successivi.

Possono essere godute soltanto le Ferie maturate calcolate per dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. è considerata a questo fine come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di Lavoro a qualsiasi titolo, al Dipendente spetta il pagamento delle Ferie maturate non godute, la frazione di mese pari o superiore ai 15gg. è considerata, a questo fine, come mese intero; il periodo di Ferie pagato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Il decorso delle Ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo stesso sopraggiunga malattia di durata superiore a 5gg. e sempre che il Dipendente ne dia tempestiva comunicazione alla Società per i previsti controlli.

In caso di richiamo in servizio durante il periodo di Ferie, non sono computati come Ferie i periodi di tempo necessari per rientrare in servizio eventualmente per ritornare nella località di riposo. Tali periodi sono considerati come lavorativi fino ad un massimo di una giornata.

**Art. 30**  
**Mobilità e Polivalenza**

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative, anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio. Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di persone aventi carattere collettivo e non meramente temporanei, l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle Strutture Sindacali Aziendali.

Queste ultime potranno richiedere entro 3gg. un incontro che dovrà essere effettuato entro i 5gg. successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica agli spostamenti di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee, di durata temporanea, dovuta ad assenze dei titolari e/o ad esigenze improvvise tecnico-operative.

**Arte. 31**  
**Lavoro a Tempo Parziale**

L'assunzione di personale a Tempo Parziale, sarà avuto riguardo alle specifiche norme di Legge nonché a quanto previsto nei commi successivi.

Il personale a tempo pieno, in servizio a Tempo Indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a Tempo Parziale, con esclusione del personale che svolga mansioni non compatibili con il lavoro a Tempo Parziale. La Società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze Aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.

3) Il lavoro a Tempo Parziale dovrà essere effettuato:

Part - Time orizzontale: con presenza giornaliera e durata non inferiore alle quattro ore e non superiore alle sei ore giornaliere;

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 un limite minimo di 100 giornate lavorative e massimo di 220 giornate annue;

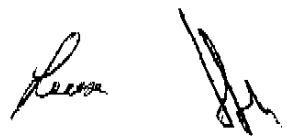
Part - Time misto: con presenza articolata nel corso della settimana e/o del mese e/o dell'anno e giornaliera per una durata non superiore alle sei ore e con un limite massimo di 900 ore annue.

La durata della prestazione non potrà essere superiore a 48 ore settimanali.

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

Le variazioni delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a Tempo Parziale, devono essere concordate tra Lavoratore e Direzione Aziendale. Nel caso di più domande tendenti alla modifica delle quantità di ore nell'ambito di posizioni di identico contenuto professionale, la scelta sarà effettuata secondo il criterio della data della domanda ed in subordine dell'anzianità del rapporto di lavoro a Tempo Parziale.

Il superamento dell'orario di lavoro, è ammesso per specifiche esigenze tecnico/organizzative, sempre con la normale retribuzione. Il superamento dell'orario previsto dall'Arte. 21, per il personale a Tempo pieno determina il compenso pari a quello stabilito dall'Arte. 23



5) L'individuazione dell'orario sarà effettuato dalla Società in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e sarà comunicato alle competenti Organizzazioni Sindacali stipulanti ai sensi di quanto previsto all'Art. 1. del presente Contratto.

6) Il personale a Tempo Parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno. Per il personale assunto a Tempo Parziale, l'anzianità minima per la richiesta di passaggio a tempo pieno è di 24 mesi. Il predetto termine non opera nei confronti del personale che attesti il mantenimento dell'iscrizione per più di due anni dalla costituzione del rapporto a Tempo Parziale nella prima classe delle liste di collocamento, ai sensi dell'Art. 5, comma uno, Legge 863/84 e per gli effetti dell'Art. 25, comma cinque, Legge 223/91. La domanda sarà valutata dalla Società secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello e di inquadramento.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, la Società darà precedenza al personale a Tempo Parziale ai sensi dell'Art. 5, comma tre bis, della Legge 863/84, sempre che ne abbiano fatto richiesta e siano in possesso dei requisiti previsti. La domanda sarà valutata dalla Società secondo le proprie esigenze organizzative ed i passaggi da Part - Time a Full - Time avverranno sulla base di una valutazione che tenga conto dei seguenti criteri in concorso tra loro:  
anzianità aziendale;  
professionalità;  
carichi di famiglia.

Il trattamento economico e normativo sarà proporzionato per singoli istituti, avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento.

Il Dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto due, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere di passare a Tempo Parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione della Società con un minimo di sei mesi ed un massimo di 24. La domanda potrà essere accettata compatibilmente con le esigenze Aziendali, ferma restando la possibilità della Società di utilizzare il dipendente in un'altra area produttiva, anche cessato il periodo convenuto di Part - Time.

E' previsto l'utilizzo dei servizi mensa e/o indennità da parte del personale Part - Time che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno sei ore, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa.

Le tipologie di Tempo Parziale individuate al precedente punto sono applicabili anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato

#### Art. 32

#### Contratti di Formazione Lavoro

Le parti danno piena e totale adesione agli accordi Interconfederali vigenti in materia.



**Art.33**  
**Apprendistato**

Le parti si riservano di incontrarsi nuovamente per dare l'opportuna disciplina all'Istituto non appena saranno emanati gli specifici decreti, con riferimento alla normativa vigente per migliorarla.

**Art.34**  
**Contratto a tempo determinato**

La Società potrà assumere con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della legge 230/62 e degli eventuali accordi ex Art.23 Legge N.56/87, nella percentuale totale del 15%, della forza lavoro complessiva.

**Art. 35**  
**Telelavoro**

In relazione alle tipologie di lavoro a distanza, le parti definiranno gli ambiti organizzativi di applicazione, le modalità di regolamentazione dell'istituto, le dotazioni tecniche occorrenti. A fronte di tale quadro definitorio le parti stipulanti, ai sensi dell'art.8 Legge 877/1973, si incontreranno per definire gli aspetti inerenti il trattamento economico.

**Art.36**  
**Assenze e trattamento di malattia**

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche all'inizio dell'eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.

Il lavoratore è tenuto a inviare anche per via fax il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o dell'eventuale prosecuzione.

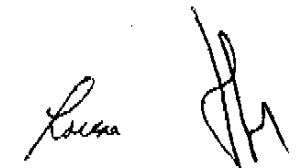
In caso di inosservanza di quanto previsto nei punti precedenti, l'assenza si considera ingiustificata.

La Società ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti norme. Qualora il lavoratore durante l'assenza risieda in luogo diverso da quello reso noto alla Società ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00.

Il lavoratore che per comprovati e giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società specificando la diversa fascia oraria di reperibilità.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie potrà essere verificata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.



Il mancato rispetto degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 12 mesi ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi ed il 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi. In caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia il periodo massimo di comporto, pari a 12 mesi, va computato nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Dal trattamento economico di malattia è detratto quanto il lavoratore abbia diritto di percepire da Istituti Assicurativi, Previdenziale ed Assistenziali.

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto sette, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove la Società non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti al presente contratto.

La continuità della malattia e per gli effetti dei precedenti punti sette e otto si intende non interrotta da assenze inferiori ai 5 g. lavorativi consecutivi.

Per malattie di particolare gravità, l'Azienda potrà concedere oltre al periodo di comporto previsto, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 6 mesi, previo confronto le O.O.SS. stipulanti.

#### Art. 37

#### Assenze e Permessi

Le assenze dal lavoro devono essere comunicate il giorno stesso dell'inizio dell'assenza, la relativa giustificazione deve avvenire entro il giorno successivo a quello di inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di comprovato impedimento.

Durante le ore di lavoro, il dipendente non può lasciare il luogo di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione; il permesso di uscita anticipata deve essere chiesto entro la prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali. Il permesso ottenuto per l'uscita anticipata entro la prima mezz'ora di servizio non consente la decorrenza della retribuzione per la frazione di tempo di presenza sul luogo di lavoro. Il permesso di uscita anticipata ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del periodo di lavoro prestato. A meno che non vi sia esplicito permesso, non è consentito che un dipendente entri o si trattenga nel luogo di lavoro al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente licenziato o sospeso non può entrare nel luogo di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

#### Art. 38

#### Doveri del dipendente e Sanzioni disciplinari

A)

Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli.

E' preciso obbligo dell'addetto di conservare in buono stato le attrezzature ed in generale tutto quanto è lui affidato. L'addetto deve essere in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, informandone però tempestivamente la Direzione della Società. L'addetto risponde della pulizia e della perdita di macchinari ed oggetti di lavoro se risulti a lui imputabile colpa o negligenza.

L'addetto, munito di preventiva autorizzazione del superiore diretto, può portare modifiche alle attrezzature affidategli, variazioni arbitrarie danno diritto alla Società di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti; l'ammontare di tali danni può essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione per quote non superiori al 10% della retribuzione stessa; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta è effettuata sulle competenze di fine rapporto.

B)

Il dipendente ha l'obbligo di:

Rispettare l'orario di lavoro ed adempiere le formalità prescritte dalla Società per la verifica delle presenze.

Dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartita dalla Società.

Avere cura dei locali, oggetti, macchinari, strumenti e quanto altro a lui affidato per ragioni di servizio.

Non trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con il datore di lavoro, ne divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione della Società, ne farne uso in modo anche solo potenzialmente pregiudizievole e fare variazioni, cancellazioni o altri interventi non autorizzati nel cartellino.

Non ritirare il cartellino di un altro dipendente, anche al fine di alterarne le indicazioni.

Non manomettere gli orologi attraverso i quali si effettua la rilevazione delle presenze.

Non fumare nei locali ove ciò non è consentito per ragioni di sicurezza.

Non procedere senza espressa autorizzazione dalla Direzione a collette, raccolta firme, vendita di qualsiasi oggetto durante le ore di lavoro.

Non adoperare senza ordine macchine non assegnategli.

In relazione alla violazione delle norme sopra descritte e più in generale degli obblighi e dei doveri inerenti la personale posizione nella Società, possono essere applicate secondo la gravità dell'infrazione, le sanzioni previste dall'art. 7 Legge 300/1970.

Le mancanze, dovranno essere preventivamente contestate agli interessati per iscritto onde consentire di produrre elementi di discolta; la presente norma non si applica nel caso del rimprovero verbale. Gli interessati avranno facoltà di produrre per iscritto nei termini di legge gli elementi a propria discolta, esperita tale procedura, la Società potrà procedere all'adozione del provvedimento.

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che trasgredisca l'osservanza al presente contratto ovvero, ponga in essere comportamenti che rechino pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza, all'incolumità di persone, all'integrità di cose. La multa è applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione si applica a quelle mancanze che anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma siano di sufficiente rilievo da non trovare adeguata sanzione nel rimprovero e nella multa. A titolo esemplificativo incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che:

non si presenti al lavoro, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; per disattenzione o negligenza danneggi il materiale in lavorazione o più in generale della Società;

esegua nei locali della Società lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale della Società;

incurra nelle mancanze comma 1 Legge 146/90

non comunichi tempestivamente la durata della malattia e in caso di prosecuzione della stessa, con preavviso di 24 ore.

5. Incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso il lavoratore che:

si renda responsabile di insubordinazione nei confronti dei superiori;

arrechi con colpa un grave danno al materiale della Società;

esegua nei locali della Società senza permesso, lavori per conto proprio o di terzi, senza l'impiego di materiale della Società;

si renda responsabile di rissa nel luogo di lavoro;

abbandoni il posto di lavoro, qualora le mansioni assegnate prevedano compiti di sorveglianza, custodia e controllo;

si assenti senza giustificazioni per oltre quattro giornate consecutive, ovvero per tre volte nel corso dell'anno in giorni seguenti le ferie, i feriali non lavorativi o i festivi;

si renda recidivo nelle mancanze precedentemente contemplate quando siano stati comminati più provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi;

conseguisca una condanna definitiva per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro tali da ledere la figura morale del dipendente;

Le infrazioni di seguito riportate in ragione della loro particolare gravità, legittimano il ricorso alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:

grave insubordinazione ai superiori;

furto nei locali della Società;

trafugamento di documenti, utensili o altri oggetti della Società;

danneggiamento volontario al materiale della Società e al materiale di lavorazione;

abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che, implicino gli stessi pregiudizi;

fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti;

esecuzione nei locali della Società senza permesso di lavori per conto proprio o terze persone, con l'impiego di materiale della Società;

svolgimento di attività, anche al di fuori dell'orario di lavoro, in conflitto di interessi e comunque in concorrenza con la Società;

Consegua una condanna definitiva per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro tali da ledere la figura morale del dipendente.

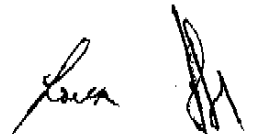
#### Art. 39

#### Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra osservando i termini di seguito specificati.

Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene a opera della Società, i termini del preavviso devono essere:

20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di due mesi ed un massimo di otto mesi per i livelli A, B e C;



20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di uno mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto, sarà conteggiato per dodicesimi computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà. 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.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile sarà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

Nel caso in cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere, al dipendente dimissionario un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto e agli effetti previdenziali.

In caso di morte del dipendente, agli aventi diritto a norma dell'art.2122 Codice Civile compete l'indennità di mancato preavviso.

#### Art. 40

#### Divise e indumenti di lavoro

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

#### Art.41

#### Servizio Militare

1- La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il dipendente chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

2- Il periodo di servizio militare per richiamo alle armi è considerato, a tutti gli effetti del presente contratto, come prestatato servizio.

3- Per quanto non previsto dal presente articolo, le parti fanno riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

**ART.42**  
**Polizza assicurativa**

E' stipulata dall'Azienda in favore di tutto il personale una polizza infortuni per rischi professionali ed extra professionali h24 senza rivalsa.

**ART. 43**  
**Previdenza Integrativa**

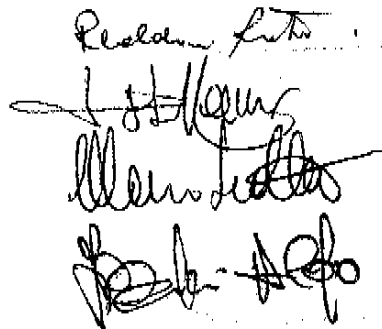
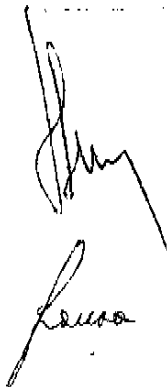
Le parti condividendo di contribuire alla realizzazione di un più elevato livello di copertura previdenziale in favore del personale di terra AirOne, si danno atto della imprescindibile necessità di procedere alla costituzione di una specifica commissione che contestualmente alla elaborazione di un progetto finalizzato da parte delle Federazioni Nazionali CGIL Cisl Uil, individuerà e definirà nell'ambito delle previsioni legislative in materia le soluzioni e le modalità attuative più opportune volte alla realizzazione dell'obiettivo suddetto. L'onere della Compagnia non potrà superare l'1% della retribuzione di fatto e contestualmente ad un importo di pari entità da parte dei dipendenti.

Gli aumenti derivanti dall'aumento dei minimi di cui all'articolo 15 decorrono dal 1/5/99.  
Le somme derivanti dagli aumenti della indennità mensa e trasporto di cui all'articolo 27 decorreranno dal 1° gennaio 2000.

Il presente Contratto costituisce novazione contrattuale e di conseguenza sostituisce tutte le pattuizioni precedentemente stipulate.

**NOTA A VERBALE**

Le OO.SS. dichiarano che la validità del presente Contratto è subordinata alla approvazione dei lavoratori Air One mediante il referendum. Sarà quindi rato e valido solo dopo la comunicazione dell'esito dello stesso da parte delle OO.SS.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA  
OO.SS. FILT CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI  
E  
Air One S.p.A.

Si conviene che i lavoratori di provenienza Noman in servizio presso l'AirOne in data odierna, saranno assunti con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del periodo di prova) a far data dal 1° febbraio 2000. Tale assunzione è subordinata ed efficace previa singola accettazione liberatoria dei lavoratori interessati presso l'UPLMO di Roma.

Gli stessi manterranno le condizioni retributive complessivamente fruite mediante adattamento della busta paga rispetto al contratto AirOne. Le eccedenze retributive complessivamente determinate con il passaggio al contratto AirOne, verranno inserite sul cedolino paga alla voce superminimo ad personam assorbibile, ed avranno la stessa natura degli importi allo stesso titolo previsti con il personale AirOne.

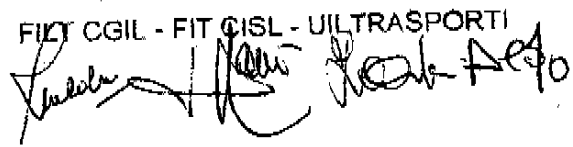
Uno specifico accordo sindacale sancirà il passaggio al Contratto AirOne e definirà le necessarie trasformazioni normative.

Roma, 21 Dicembre 1999

Air One S.p.A.



FILT CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI



DICHIARAZIONE CONGIUNTA  
OO.SS. FILT CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI  
E  
Air One S.p.A.

In relazione al CCL siglato in data odierna si conviene che entro il 28/2/2000 una apposita commissione paritetica OSL/AIRONE verificherà le attuali posizioni di lavoro esistenti in Azienda e ne determinerà la correttezza inquadramentale con riferimento alla specifica sezione del CCL 21/12/99.

La AirOne effettuerà il pagamento degli arretrati entro la data del 28/02/2000.

Roma, 21 Dicembre 1999

Air One S.p.A.



FILT CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI

