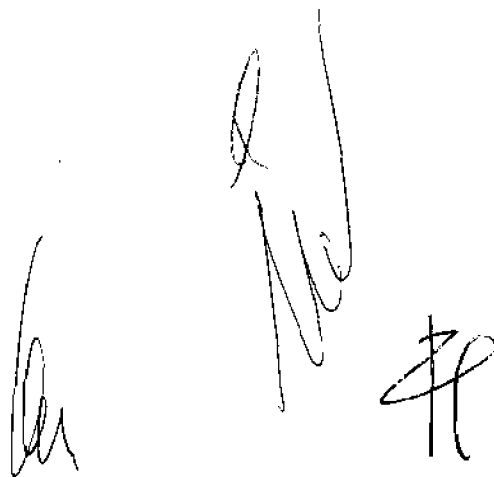


CONTRATTO COLLETTIVO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE

DELLA

**COMPAGNIA
AEREA ITALIANA**

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a simple, cursive 'A'. The middle signature is more complex, with a large loop at the top and several vertical strokes. The signature on the right is a stylized 'H' or similar character.

Contratto collettivo per il personale dipendente della Compagnia Aerea Italiana.

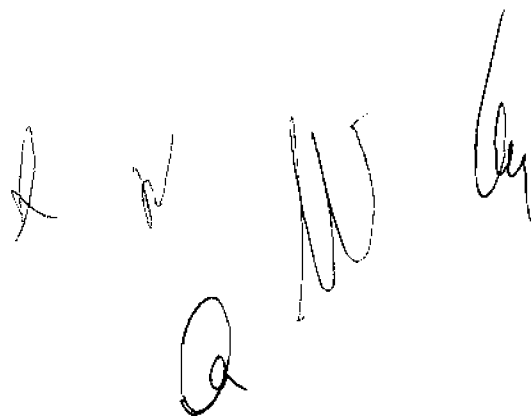
In data 30 ottobre 2008

Tra

Compagnia Aerea Italiana (CAI), rappresentata dall'Ing. Rocco Sabelli
e

FILT CGIL
FIT CISL
UIL Trasporti
UGL Trasporti
SDL Intercategoriale TA
ANAPC
UP
ANPAV
AVIA

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per il personale dipendente della Compagnia Aerea Italiana.



Premessa

La Compagnia Aerea Italiana (CAI) nasce per una scelta strategica fondata sulla consapevolezza che il mercato del trasporto aereo europeo e mondiale offre opportunità di indubbia rilevanza ad iniziative di valorizzazione del mercato italiano e delle sue competenze imprenditoriali e professionali solo a condizione di interpretare e risolvere con l'eccellenza commerciale, operativa e gestionale le esigenze primarie dei clienti, in una costante ed operosa attenzione alle dinamiche della competizione internazionale.

CAI nasce investendo su persone, beni e servizi di due aziende dotandosi dei capitali necessari a svilupparle, partendo da una situazione di irreversibile crisi del vettore storico dell'Italia.

Strumento fondamentale e irrinunciabile del successo di questi investimenti è un'organizzazione flessibile, efficiente, produttiva e strutturalmente funzionale, di cui il presente contratto collettivo, nella prospettiva di una regolamentazione unitaria ed inscindibile, è contestualmente base, condizione e strumento.

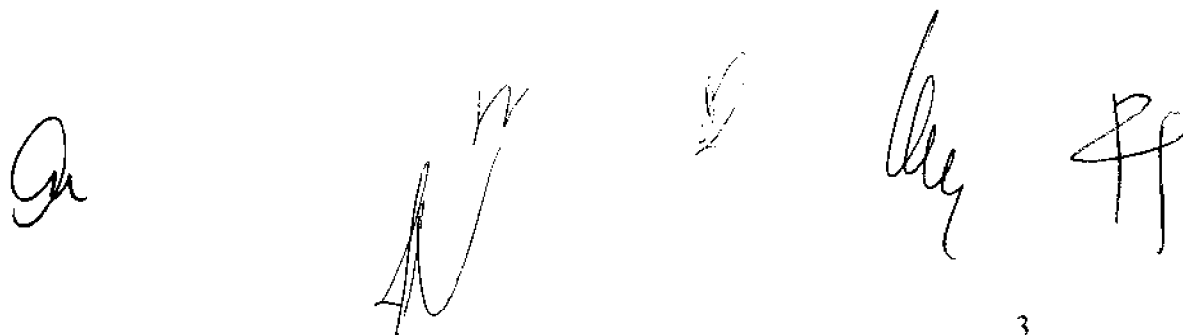
Questo contratto unico determina le condizioni economiche, normative e di impiego di del PNT con qualifica di Pilota, Assistenti di volo, Quadri, Impiegati ed Operai che sanciscono questa imprescindibile dotazione di CAI ed il reciproco impegno dell'imprenditore e del personale.

In coerenza con il piano industriale presentato da CAI, il presente contratto collettivo di lavoro rappresenta dunque lo strumento necessario al conseguimento di condizioni di stabilità e di competitività del servizio di trasporto aereo, volendo assegnare all'Azienda ed ai suoi dipendenti un ruolo primario nell'Industria mondiale del Trasporto Aereo anche al fine di garantire la piena mobilità dei cittadini ed il supporto allo sviluppo del sistema Paese.

Nota a verbale

Salvo quanto espressamente pattuito rinviano a successive intese, da concordare in fase di rinnovo del presente contratto, la definizione di un assetto contrattuale coerente con quanto stabilito nel protocollo 23 luglio 1993 o, comunque, dalla contrattazione interconfederale al momento vigente.

Con riferimento al personale navigante con la sottoscrizione del presente contratto le Parti danno atto di avere ottemperato a quanto previsto dall'art 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300.



AREA CONTRATTUALE

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CONTRATTUALE

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente contratto rappresenta la regolamentazione economica e normativa unitaria, inscindibile ed esclusiva dei rapporti di lavoro dei dipendenti della Società Compagnia Aerea Italiana (CAI) ed è composto da una disciplina comune e da una disciplina speciale articolata in tre sezioni per la regolamentazione, rispettivamente, dei rapporti di lavoro delle categorie del personale navigante tecnico con qualifica di Pilota, degli Assistenti di volo e del Personale di terra.

A group of five handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line. From left to right: a stylized 'A', a 'W', a 'G', a signature with multiple vertical strokes, and a signature that appears to be 'Luz'.A single handwritten signature in black ink, consisting of two vertical strokes and a horizontal stroke at the top, resembling the letters 'PP'.

DISCIPLINA COMUNE

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 2 Decorrenza e durata

Anche tenuto conto di quanto convenuto in premessa, sia per la parte normativa che per la parte economica il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione e scade il 31 dicembre 2011.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo verranno presentate almeno tre mesi prima della data di scadenza. Durante tale periodo e per i sei mesi successivi alla data di scadenza, in presenza di trattative le parti non assumeranno iniziative unilaterali inerenti il rinnovo né procederanno ad azioni dirette.

Art. 3 Rappresentanze sindacali in azienda ed organismo di coordinamento

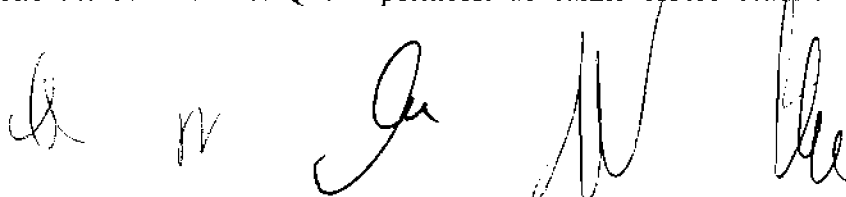
Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali firmatarie del presente contratto costituiscono Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali per ciascuna categoria.

Per il personale navigante in ciascuna categoria è possibile costituire un'unica rappresentanza unitaria (Rappresentanza Sindacale Unitaria Piloti RSUP e Rappresentanza Sindacale Unitaria Assistenti di Volo RSUAV) che costituisce l'unica forma di rappresentanza sindacale aziendale della categoria per l'intero perimetro della compagnia e concorre con le OOSS e AAPP firmatarie, nei modi e nei termini disciplinati nel presente contratto, nell'esercizio dei diritti sindacali. Per quanto non espressamente previsto, anche la costituzione, la composizione ed il funzionamento della RSUP e della RSUAV rimangono disciplinati dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993. Il numero dei componenti della RSUP e della RSUAV sarà calcolato prendendo rispettivamente a riferimento la sola categoria del PNT con qualifica di Pilota e degli Assistenti di volo.

Le rappresentanze sindacali in azienda costituiscono un unico Organismo di Coordinamento (OdC) composto da 5 rappresentanti per categoria eletti dai componenti delle rispettive rappresentanze unitarie tra i membri delle rappresentanze stesse.

Le operazioni connesse con l'elezione delle rappresentanze unitarie saranno svolte secondo modalità che salvaguardino il normale svolgimento dell'attività produttiva. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione.

In sede di prima applicazione del presente articolo, le elezioni delle rappresentanze unitarie saranno indette entro tre mesi dalla firma del CCL. Al fine di poter effettuare le operazioni necessarie all'elezione, a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni Professionali firmatarie saranno concessi 15 giorni di permessi retribuiti da richiedersi per iscritto alla Direzione Aziendale da parte della Organizzazione interessata, con 48 ore di preavviso ed indicazione del beneficiario. Questi permessi dovranno essere esauriti entro 60



giorni dalla firma del presente contratto. Eventuali residui non si cumulano con ulteriori permessi riconosciuti dal presente contratto.

Art. 4 Sistema di relazioni sindacali

Il presente CCL è sottoscritto dalle segreterie nazionali delle OOSS/AP firmatarie e sarà rinnovato tra CAI e le OOSS/AP firmatarie unitamente all'Organismo di Coordinamento.

L'Organismo di Coordinamento terrà i rapporti con la direzione aziendale.

Le rappresentanze unitarie si rapportano con le strutture aziendali di riferimento per la categoria esclusivamente tramite i comitati esecutivi.

Le Parti convengono sulla necessità di promuovere un sistema di relazioni fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative riconoscendo, a tal fine, che costituisce una condizione necessaria per consapevoli relazioni industriali la sistematicità, fluidità e completezza dei flussi di informazione.

I flussi di informazione sono articolati in un' informativa annuale ed in un' informativa semestrale.

Entro il primo trimestre dell'anno solare le strutture aziendali di riferimento delle categorie procederanno ad informare i comitati esecutivi delle rappresentanze unitarie su: a) regole di impiego ed organizzazione del lavoro; b) andamenti degli organici; c) mercato del lavoro; d) struttura dell'occupazione; e) indici di produttività; f) assetti produttivi; g) innovazioni organizzative.

Successivamente la Direzione Aziendale informerà l'Organismo di Coordinamento sulle seguenti tematiche: a) indicatori macro-economici rilevanti per il settore (andamento e previsioni di domanda e offerta trasporto aereo passeggeri e merci; struttura del mercato nazionale, internazionale e intercontinentale; evoluzioni delle regolazioni pubbliche nazionali e internazionali; andamento e previsioni dei prezzi per gli approvvigionamenti dei carburanti e dei servizi essenziali); b) programmazione dei volumi complessivi di attività, nella loro ripartizione tra corto/medio e lungo raggio, nell'anno e, quando possibile, nelle xx stagioni successive, ivi comprese le variazioni significative di *network*, con l'apertura di nuove destinazioni internazionali e intercontinentali. Le informazioni sulla programmazione saranno fornite in comparazione con il consuntivo disponibile relativa all'anno precedente; c) previsioni di investimento sulla flotta, sia per quanto attenga alla evoluzione qualitativa e quantitativa, sia per quanto attenga agli interventi di miglioramento e riqualificazione degli aeromobili, anche ai fini della valorizzazione dei contenuti competitivi commerciali legati al servizio; d) su progetti di innovazione tecnologica, con riferimento ai possibili riflessi di carattere occupazionale, all'evoluzione dell'attività complessiva connessa alla navigazione aerea ed alla condotta e alle

pp
e
n
G
M
A
M

attività addestrative correlate; c) situazione e le iniziative eventualmente programmate in ordine alla sicurezza, alla sicurezza sul lavoro ed ambientali; f) andamenti degli organici, per qualifica, aeromobile, demografia, tipologia contrattuale.

A richiesta delle rappresentanze unitarie e dell'Organismo di Coordinamento verrà organizzato nel secondo semestre di ciascun anno un incontro nell'ambito del quale verranno fornite ulteriori informazioni ed approfondimenti su eventuali criticità segnalate, sull'avvio e l'avanzamento di programmi, progetti ed iniziative esaminate nel corso dell'informativa annuale. Si potrà inoltre procedere, in quella sede, al monitoraggio congiunto dell'andamento complessivo degli indicatori principali dell'impiego delle risorse.

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (ad esempio rilevanti innovazioni tecnologiche, *phase-out* e *phase-in* di famiglie di aeromobili, nuove basi di servizio, contrazioni permanenti dell'attività) ovvero nelle ipotesi di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) l'Organismo di Coordinamento verrà preliminarmente informato sui motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, sulle eventuali prevedibili conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, nonché sulle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. La discussione sulle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi su indicati formano oggetto di apposite riunioni, finalizzate alla identificazione delle misure valutate congiuntamente più idonee alla gestione delle conseguenze sul fattore lavoro delle decisioni adottate. Il calendario degli incontri sindacali è fissato dalla Direzione aziendale e la consultazione dovrà esaurirsi nel termine di 10 giorni dalla data del primo incontro convocato dall'azienda. Durante lo svolgimento delle procedure di cui al presente comma le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Art. 5 Contributi sindacali (art. 26 l. n. 300/1970)

La Società 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 stipulante indicata.

La delega, revocabile per iscritto in ogni momento, dovrà essere datata e sottoscritta dal lavoratore ed indicare il mese di decorrenza.

Nel caso che la retribuzione mensile non venga corrisposta non avrà luogo la trattenuta di competenza, che non verrà recuperata.

Ove la delega dovesse pervenire agli uffici amministrativi della società oltre il 5 del mese di decorrenza ivi indicato, la trattenuta sarà operata a partire dal mese successivo senza alcun recupero per il mese in corso.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dalla Società alla organizzazione sindacale indicata.

L'eventuale revoca ha efficacia immediata; ove pervenisse oltre il giorno 5 del mese indicato, avrà efficacia a partire dal mese successivo.

Art. 6 Assemblee (art. 20 della legge n. 300 del 1970)

La partecipazione alle assemblee è retribuita dall'Azienda fino ad un massimo di 10 ore annuali con quote orarie calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile.

Le assemblee potranno essere indette dalle rappresentanze unitarie e/o dalle OOSS/AP firmatarie con un preavviso non inferiore a 48 ore. La richiesta dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno dell'assemblea ed il nominativo e qualifica dei dirigenti sindacali di categoria, dipendenti o non dalla Società, che intendono intervenire. Tali argomenti dovranno riguardare questioni di diretto interesse sindacale e del lavoro.

La data, l'ora ed il luogo dell'assemblea saranno comunicate alla Direzione aziendale, tenuto conto della disponibilità dei locali utilizzabili o di eventuali esigenze aziendali. La concessione di locali per assemblee non potrà comunque superare il numero di 10 riunioni l'anno, frazionate in un numero di riunioni non superiore a 4 per argomento.

Per il personale di terra le assemblee saranno svolte in modo da assicurare la continuità delle attività. Nei settori operativi dovrà essere assicurato un adeguato presidio che consenta la continuità del servizio prestato all'utenza. Negli scali le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro avverranno nelle ore interessate da minor traffico in modo da rendere minimo il disagio per l'utenza.

Alle RSUP e AV, ed alle rispettive OO.SS. e AA.PP firmatarie del presente contratto, viene riconosciuto il diritto di indire assemblee fuori dell'orario di lavoro, in locali in cui l'Azienda abbia o possa avere la disponibilità. Alle assemblee ha diritto di partecipare il personale navigante libero dal servizio.

La partecipazione alle Assemblee di persone non dipendenti dalla Società deve essere comunicata alla Direzione Aziendale unitamente alla richiesta dell'Assemblea stessa.

Art. 7 Referendum e trasferimento dei componenti della RSUP e della RSUAV (artt. 21 e 22 della l. n. 300/1970)

Per il personale navigante è recepito il principio di cui all'art. 21 della legge n. 300 del 1970. Le modalità di esercizio del diritto verranno di volta in volta

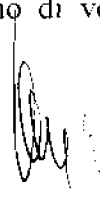
pp



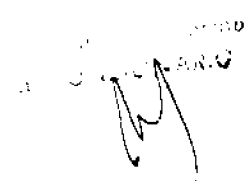












concordate con la RSUP e la RSUAV. E' altresì recepito il principio di cui all'art. 22, comma primo, della legge n. 300 del 1970.

Art. 8 Permessi retribuiti delle rappresentanze sindacali unitarie (art. 23 della legge n. 300 del 1970)

Per l'espletamento dei propri compiti i rappresentanti delle RSU possono beneficiare di permessi sindacali nella misura seguente:

- Per la RSU: 3.000 ore, che assorbono quanto previsto dall'art. 23 della legge 330/1970.
- Per la RSU Assistenti di Volo: 700 giornate, che assorbono quanto previsto dall'art. 23 della legge 300/1970.
- Per la RSU Piloti: 240 giornate che assorbono quanto previsto dall'art. 23 della legge 300/1970.

Ogni giornata di permesso sindacale del personale navigante sarà retribuita dividendo per 20 la retribuzione mensile.

Ogni ora di permesso sindacale del personale di terra sarà retribuita dividendo per 173 la retribuzione mensile.

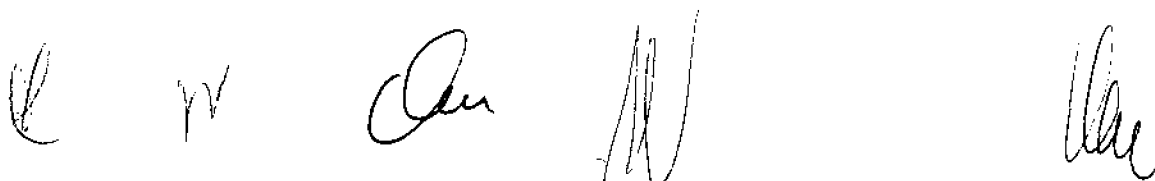
I permessi devono essere richiesti per iscritto e con un preavviso tale da poter consentirne la programmazione del turno mensile. A tal fine la richiesta deve essere formalizzata di norma entro il 10 del mese precedente a quello cui si riferisce il permesso. In casi eccezionali e ove sussista una adeguata motivazione l'utilizzo del permesso può essere richiesto con un minor preavviso comunque non inferiore a 48 ore.

Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non comportare aggravii o pregiudicare il buon andamento dell'attività operativa.

È riconosciuta la facoltà delle rappresentanze unitarie di dare indicazione scritta alla Direzione Aziendale dei componenti che beneficeranno in via permanente, fino a concorrenza dell'ammontare complessivo, dei permessi sindacali di cui al presente articolo, in modo tale da determinare un'assenza dal ciclo produttivo dei relativi fruitori.

Art. 9 Permessi non retribuiti delle rappresentanze sindacali unitarie (art. 24 l n. 300/1970)

I componenti delle rappresentanze unitarie naviganti hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura massima di 12 giorni annui per ciascun componente.



Per le medesime motivazioni i dirigenti sindacali aziendali del personale di terra hanno diritto a permessi non retribuiti nella misura massima di 46 ore annue.

I permessi non retribuiti devono essere richiesti con le modalità di cui all'articolo che precede.

Art. 10 Permessi per i dirigenti sindacali (art. 30 l 300/1970)

Ai componenti degli organi direttivi delle OOSS/AP firmatarie del presente contratto saranno concessi permessi per l'espletamento delle loro funzioni nel limite complessivo annuo di 660 giornate da dividere tra le OOSS/AP firmatarie del presente contratto in proporzione al numero dei relativi iscritti.

In caso di dipendente con doppia iscrizione sindacale, questi sarà conteggiato per 0.5 unità per ciascuna delle organizzazioni cui abbia aderito. In caso di iscrizione contestuale a più di due sindacati il calcolo dell'unità viene ulteriormente riproporzionato.

Ai fini dell'assegnazione dei suddetti permessi le iscrizioni sindacali vengono verificate dall'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. I dati di iscrizione verranno verificati in occasione di apposito incontro da tenersi entro il 15 gennaio.

Per il personale navigante le richieste di permessi dovranno pervenire entro il giorno 10 del mese precedente a quello di fruizione.

Per il personale di terra le richieste dovranno pervenire con un preavviso di almeno 48 ore.

I permessi verranno retribuiti ai sensi di quanto previsto dall'art. 8.

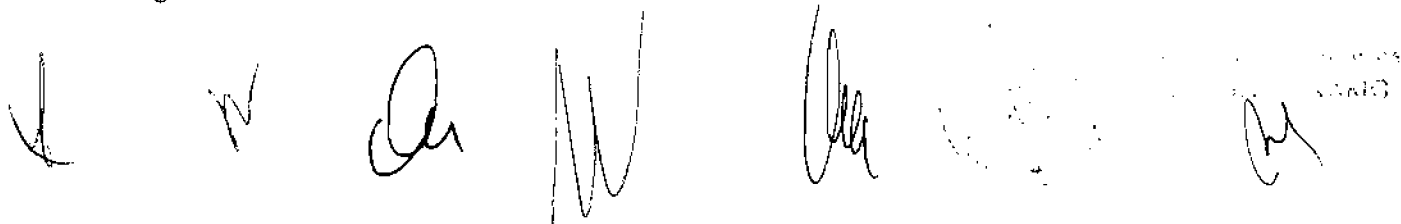
In fase di prima applicazione i permessi verranno attribuiti con decorrenza da gennaio 2009 sulla base dei dati rilevati al 31 dicembre 2008.

Art. 11 Aspettative per cariche sindacali e pubbliche (art. 31 l 300/1970)

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. n. 31 della legge 20/5/1970 n. 300. Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti dei vari istituti contrattuali fino a un massimo di due anni.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. n. 31 della legge 20/5/1970 n. 300. Il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità

ff



di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino a un massimo di due anni e agli effetti del TFR secondo quanto stabilito dalla legge 27/12/1985 n. 816.

In considerazione della specificità della professione di Pilota e della regolazione pubblica che stabilisce dei requisiti di attività e/o addestramento al fine di conservare le licenze e le abilitazioni alla condotta di aeromobili, su richiesta dell'interessato l'aspettativa può essere strutturata in modo frazionato al fine di permettere le sopra menzionate attività e/o addestramenti. In tali casi l'aspettativa si potrà interrompere mensilmente ovvero ogni due mesi per il numero di giorni strettamente necessario a soddisfare i requisiti legali. Durante le giornate di impiego attivo, al Pilota sarà corrisposta la retribuzione spettante per tali giorni, ivi compresi eventuali componenti variabili. Esaurita l'attività programmata, l'aspettativa riprenderà senza onere di comunicazione ulteriore.

Art. 12 Diritto di affissione e locali (artt. 25 e 27 l. n. 300/1970)

In ciascuna unità produttiva le rappresentanze unitarie hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materia di interesse sindacale e del lavoro. A tal fine verranno messi a disposizione appositi spazi in ciascuna unità produttiva.

In ciascuna unità produttiva verrà messa a disposizione delle rappresentanze unitarie un idoneo locale comune attrezzato con fax e telefono.

Nota a verbale

Le parti danno atto che per il personale navigante la presente regolamentazione esaurisce l'ambito di applicazione della legge n. 300 del 1970 rimesso alla contrattazione collettiva

Art. 13 Pari 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 consentano un'effettiva parità di opportunità uomo/donna nel lavoro.

In relazione a ciò si fa riferimento ad una commissione di 18 membri composta tra le RSU e l'azienda in modo paritetico alla quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla società sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalla stessa nell'ambito del sistema informativo che verrà adottato e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 9 della legge n. 125 del 1991;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;



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

La commissione, presieduta a turno da un componente di parte datoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà, di norma, almeno due volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti il presente CCL un rapporto sull'attività svolta.

Ognuna delle parti potrà formulare richiesta di un riunione straordinaria con preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 14 Permessi di Studio

Ferma restando l'applicazione dell'art. 10 della legge n. 300 del 1970 l'azienda favorirà l'attività di studio dei dipendenti che manifestino, con apposite domande, le specifiche necessità. A tale scopo a tutti coloro che sono iscritti all'università verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, 10 giorni all'anno di permesso non retribuito, che potranno essere goduti dai lavoratori studenti in relazione alle specifiche richieste presentate all'inizio dell'anno accademico di riferimento.

Agli studenti lavoratori che ne faranno richiesta verranno concessi, secondo quanto previsto dalle leggi in materia, permessi retribuiti per sostenere gli esami previsti dal piano di studio in aggiunta ai riposi mensili spettanti.

Art. 15 Appalti

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

Art. 16 Mercato del lavoro

Le parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel settore del trasporto aereo impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza e competitività, ritengono utile procedere verso una maggiore flessibilità dell'impiego di personale al fine di consentire all'azienda di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo. Fattori, questi, cui le parti attribuiscono il significato preminente di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo meritevoli, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

Conseguentemente viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso a tutti gli strumenti che la normativa prevede sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del

HP



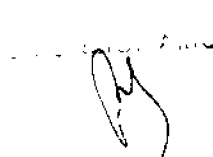












processo produttivo, nell'intento di perseguire da un lato il rafforzamento della capacità competitiva dell'azienda e, dall'altro, condizioni di lavoro che valorizzino il contributo delle risorse umane.

Pertanto, attribuendo particolare significato a quegli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio, idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela anche in considerazione delle modifiche legislative intervenute sul mercato del lavoro, le parti hanno inteso regolamentare – secondo quanto espressamente previsto nelle apposite sezioni del presente contratto – i seguenti istituti:

- contratto di lavoro a termine
- contratto a tempo parziale
- contratto di somministrazione lavoro
- contratto di inserimento/reinserimento
- contratto di apprendistato
- telelavoro

Al contempo le parti condividono l'esigenza di un'accorta gestione nel caso di utilizzo contemporaneo di tali strumenti al fine di favorire una corretta comprensione dei fenomeni occupazionali.

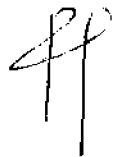
Una volta l'anno l'azienda fornirà a ciascuna RSU di riferimento le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Art. 17 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 compagnia si adopererà per individuare interventi atti a superare le cd barriere architettoniche anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento pubblico. Le parti inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro legislativo e conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca di possibili ambiti di intervento, tenendo conto di quanto previsto dalla legge n. 104 del 1992.

Art. 18 Tossicodipendenza

Fatta eccezione per il PNT con qualifica di Pilota, la Compagnia potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita per la durata del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni ai lavoratori assunti a tempo indeterminato per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle asl o delle altre strutture terapeutiche/riabilitative e socio/assistenziali individuate dalla legge n. 162 del 1990.



La compagnia concederà al lavoratore che ne fa richiesta un'aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi da fruirsi, 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 presso il servizio sanitario nazionale o presso le strutture di cui al comma precedente.

Art. 19 Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

Le parti stabiliscono di fare pieno e totale riferimento al dlgs n. 626 del 1994 e successive integrazioni e modificazioni. L'elezione degli RLS nell'ambito della RSU avverrà in conformità con la relativa normativa interconfederale.

Art. 20 Tutela della dignità personale

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. Pertanto i rapporti di lavoro saranno improntati alla collaborazione ed al rispetto dell'urbanità.

Dovranno essere evitati comportamenti inopportuni, offensivi e deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti.

Art. 21 Tutela della maternità e paternità

Le parti rinviando in materia alle disposizioni di legge di cui al dlgs n. 151 del 2001 e successive modificazioni/integrazioni, testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000.

Art. 22 Conciliazione delle vertenze e misure di tutela dell'utenza

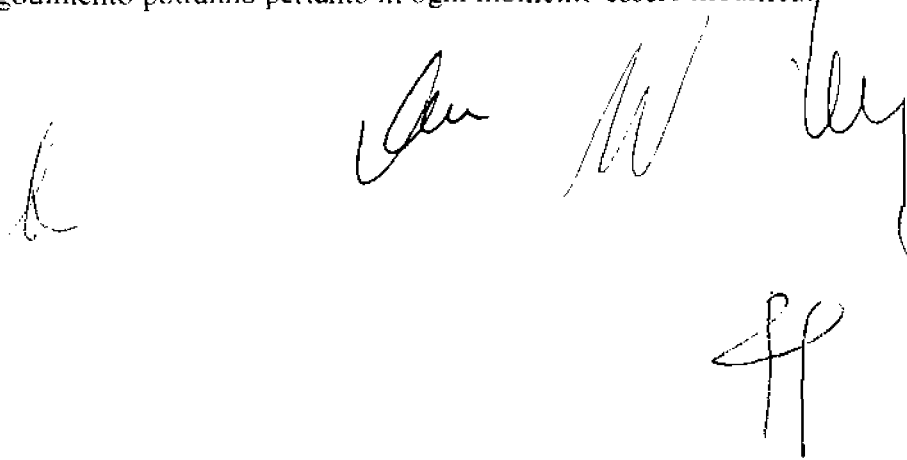
Ferma restando la operatività delle regolamentazioni di settore emanate dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione delle legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, le parti convengono che la seconda fase della procedura di raffreddamento in sede negoziale avrà luogo presso l'associazione datoriale di riferimento a seguito di apposita istanza formulata all'associazione stessa dalle OOSS/AAPP. L'associazione datoriale provvederà alla convocazione delle parti entro 5 giorni dalla presentazione dell'istanza ed il tentativo di conciliazione dovrà esaurirsi nel termine di 10 giorni dal primo incontro. Sino all'esaurimento della procedura le parti si impegnano a non porre in essere azioni dirette e/o unilaterali.

Art. 23 Agevolazioni di viaggio



Con apposito regolamento aziendale verrà disciplinata per ciascuna categoria di lavoratori la concessione delle agevolazioni di viaggio nonché la facilitazione di viaggio su altri vettori.

Le concessioni/facilitazioni sono un atto di liberalità aziendale e le relative condizioni di godimento potranno pertanto in ogni momento essere modificate.

A collection of handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures arranged in a loose horizontal line across the middle of the page. Below the rightmost signature, there is another signature that appears to be 'ff'.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom center of the page.