

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
DEL  
TRASPORTO AEREO**

**PARTE SPECIFICA  
VETTORI**

In data 17 luglio 2014

Tra

ASSAEREO

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

si è sottoscritta la presente Parte Specifica Vettori del CCNL del Trasporto Aereo.

## **PREMESSA**

Nel contesto del CCNL del Trasporto Aereo, le Parti attraverso la stipula della presente sezione speciale dei Vettori confermano la centralità innovativa di una regolamentazione che sia riferimento certo e strumento pubblicamente riconosciuto per la disciplina delle relazioni di lavoro nel comparto, oltre che garanzia per una competitività trasparente tra imprese operanti nel Paese, che vi abbiano stabilito o che intendano stabilirvi la loro attività, rappresentando pertanto un valore e un sostegno allo sviluppo occupazionale e professionale e all'iniziativa imprenditoriale concorrenziale e trasparente.

Le Parti riconoscono che il perseguimento dei menzionati valori è strumento chiave per assicurare al settore una messa a sistema che supporti la soluzione della prolungata e travagliata congiuntura di strutturale criticità e muove dal confronto avviato in sede governativa il 6 dicembre 2012.

## **Art. 1 – Ambito di applicazione**

Nel contesto di applicazione del CCNL del Trasporto Aereo, la presente Parte Specifica Vettori rappresenta la regolamentazione economica e normativa unitaria, inscindibile ed esclusiva dei rapporti di lavoro dei dipendenti dei Vettori Aerei operanti in Italia, qualsivoglia sia l'attività ed il ruolo professionale svolto all'interno dell'organizzazione del Vettore, 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 Tecnica, del Personale Navigante di Cabina e del Personale di Terra.

## **Art. 2 – Rappresentanze sindacali in Azienda**

Coerentemente con le previsioni del TU sulla Rappresentanza Sindacale, di cui al Capo 1 della Parte Generale, le Organizzazioni Sindacali costituiscono Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali per ciascuna categoria: PNT, PNC, Personale di Terra

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 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 dal TU 10 gennaio 2014. Il numero dei componenti della RSUP e della RSUAV sarà calcolato prendendo rispettivamente a riferimento le categorie del Personale Navigante Tecnico e Personale Navigante di Cabina.

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.

### **Art. 3 – 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, pari all'1% della retribuzione mensile come definita nelle singole Parti Specifiche del presente CCNL.

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. 4 – Assemblee (art. 20 della legge n. 300 del 1970)**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della Parte Generale del CCNL del Trasporto Aereo, le assemblee per il personale navigante potranno svolgersi, fuori dell'orario di lavoro, a richiesta in locali idonei messi a disposizione dall'Azienda di cui l'Azienda abbia o possa avere la disponibilità. Alle assemblee ha diritto di partecipare il personale navigante libero dal servizio.

Le ore di assemblea saranno retribuite al personale navigante che vi abbia effettivamente partecipato con una quota oraria pari a 1/173 della retribuzione mensile come definita nelle singole sezioni specifiche

Per il personale di terra la durata dell'assemblea deve coincidere con quanto indicato nella specifica richiesta.

**Art. 5 – Permessi retribuiti delle rappresentanze sindacali unitarie (art. 23 della legge n. 300 del 1970)**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della Parte Generale del CCNL, la fruizione di permessi sindacali da parte dei componenti le Rappresentanze Sindacali sarà retribuita secondo gli accordi aziendali secondo il principio di non penalizzazione di cui all'art 5 Parte Generale

Per il personale navigante, la fruizione dei permessi può avvenire solo a giornate intere. Per il Personale di terra la fruizione può avvenire anche ad ore.

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 24 ore.

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. 6 – 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 5.

**Art. 7 – Permessi per i dirigenti sindacali (art. 30 l 300/1970)**

Si rinvia al protocollo sulle agibilità sindacali nazionali.

**Art. 8 – 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 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 di specifiche professionalità e di regolazioni pubbliche che stabiliscono i requisiti minimi di attività e/o addestramento al fine di conservare le licenze, le abilitazioni e le certificazioni, 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 con la periodicità richiesta dalle normative per il periodo strettamente necessario a soddisfare i requisiti minimi 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.

#### **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. 9 – Inidoneità permanente al Volo**

L'inidoneità permanente del Personale Navigante determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Il Personale Navigante in caso di inidoneità specifica al volo, anche per cause di malattia, dichiarata dalle competenti strutture degli enti preposti secondo la normativa vigente ha diritto di essere interpellato e, qualora in possesso dei requisiti richiesti, preferito nell'assunzione nei posti di personale non navigante per la durata di 2 anni dalla data di risoluzione del suo rapporto di lavoro, qualora non abbia maturato titolo di riconoscimento di qualsiasi tipo di pensione.

In caso di assunzione tra il personale non navigante (che costituisce novazione oggettiva del precedente rapporto), il rapporto di lavoro verrà in ogni caso regolamentato ai sensi della sezione Personale di Terra del presente contratto collettivo.

In caso di assunzione tra il personale non navigante ha diritto al normale trattamento di fine rapporto considerandosi di conseguenza istituito un nuovo rapporto di lavoro.

#### **Art. 10 – Disposizioni e regolamenti aziendali**

Tenuto conto della specificità del rapporto si fa riferimento a quanto disposto dal codice della navigazione.

Oltre al presente contratto collettivo, il Personale Navigante deve osservare le disposizioni ed i regolamenti stabiliti dalla Compagnia entro i limiti della legge e del presente Contratto Collettivo.

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza Personale Navigante mediante i mezzi di comunicazione in uso.

#### **Art. 11 – Agevolazioni Viaggio**

Con apposito regolamento a livello aziendale viene disciplinata, per ciascuna categoria di lavoratori, la concessione delle agevolazioni di viaggio, nonché l'eventuale facilitazione di viaggio su altri vettori.

I titoli "fuori servizio" del personale navigante, sono disciplinati con apposito regolamento a livello aziendale e eventualmente dagli accordi di reciprocità tra Compagnie

#### **Art. 12 – Oneri Documenti**

Per quanto riguarda gli oneri relativi all'emissione/mantenimento/aggiornamento del crew member, del visto e delle tasse del passaporto, ciascuna azienda ne definirà nell'ambito della contrattazione collettiva le relative modalità di attribuzione.

#### **Art. 13 – Decorrenza e durata**

Anche tenuto conto di quanto convenuto in premessa il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 2014 ed ha scadenza il 31 dicembre 2016.

Le procedure di rinnovo sono definite dal TU 10 gennaio 2014 sulla Rappresentanza ed agibilità sindacali.

**SEZIONE  
PRIMA  
PERSONALE  
NAVIGANTE  
TECNICO**

# **SEZIONE PRIMA – PERSONALE NAVIGANTE TECNICO**

## **PARTE I**

### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

#### **Art. 1 – Assunzione**

Oltre a quanto previsto dall'art. 33 della Parte Generale del CCNL del Trasporto Aereo, si stabilisce quanto segue:

- l'assunzione è subordinata alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese, conformemente ai livelli definiti internazionalmente (ICAO: 6 per l'italiano, 4 per l'inglese)
  
- All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare al Personale Navigante Tecnico, per iscritto:
  - ✓ la durata del contratto, la tipologia e la data di assunzione;
  - ✓ durata dell'eventuale periodo di prova;
  - ✓ la base di servizio;
  - ✓ la qualifica e il grado;
  - ✓ dati retributivi essenziali;
  - ✓ altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- brevetto C.P.L. + I.R. e A.T.P.L., almeno “frozen” per i Copiloti, in corso di validità nonché le eventuali qualifiche professionali;
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

Il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di domicilio entro 50 chilometri dal comune dove è collocata la sua base di servizio.

Il Personale Navigante Tecnico al momento dell'assunzione, dovrà fornire idonea documentazione attestante l'idoneità al volo da parte degli enti preposti dalle normative vigenti.

Al momento dell'assunzione l'azienda fornirà al Personale Navigante Tecnico informazioni relative ai contenuti delle polizze assicurative e elementi relativi alla previdenza complementare.

Il Personale Navigante Tecnico dovrà acquisire e mantenere in corso di validità le certificazioni e specializzazioni necessarie all'espletamento delle mansioni affidategli e per il mantenimento dei requisiti richiesti all'atto dell'assunzione, dovendo, l'azienda predisporre le strutture tecniche ed addestrative per l'acquisizione ed il mantenimento di detti requisiti in corso di rapporto di lavoro, secondo i fabbisogni operativi e le esigenze dell'organizzazione e della produzione.

## **Art. 2 – Periodo di Prova**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi di effettiva prestazione di lavoro. In caso di contratti a termine successivi costituiti per un numero superiore a due, con medesime mansioni e con la medesima società, non sarà prevista l'apposizione del patto di prova.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Salvo interruzioni dovute a cause di forza maggiore, non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente CCNL. Tuttavia la risoluzione del rapporto può avere luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, la assunzione del lavoratore diviene definitiva e la anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione stessa.

Per quanto concerne il compenso relativo al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, la Compagnia è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.

La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova, purché non abbiano una durata superiore al periodo di prova stesso. Il trattamento economico è dovuto soltanto fino alla scadenza del periodo di prova stesso.

### **Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato**

Fatte salve diverse previsioni della parte generale del CCNL del Trasporto Aereo e ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2 del d.lgs 368/2001 e s.m.i., il contingentamento delle assunzioni di Personale Navigante Tecnico a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del citato decreto è fissato nel limite del 20% rispetto all'organico della categoria in forza a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.

### **ART. 4 – Contratti a Tempo Parziale**

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale, il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale alla ridotta durata della prestazione.

La maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dell'applicazione dei trattamenti economici e normativi di cui al presente contratto, è direttamente commisurata alla ridotta durata della prestazione, con esclusione degli effetti ai fini della "Lista di Anzianità".

Nell'ambito della contrattazione aziendale, Le Parti condivideranno le modalità di ri-proporzionamento della parte variabile della retribuzione.

## **PARTE II**

### **SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 5 – Doveri dei componenti l'equipaggio di condotta**

Nell'ambito delle mansioni attinenti il pilotaggio dell'aeromobile i componenti dell'equipaggio di condotta dovranno effettuare, laddove richiesto e/o necessario e con le modalità previste dalle disposizioni aziendali, le seguenti attività:

- **Comandanti:**

Ferme le disposizioni di legge nazionali ed internazionali relative al Comandante dell'aeromobile, quest'ultimo, laddove richiesto e/o necessario e con le modalità previste dalle disposizioni aziendali, dovrà anche garantire il corretto svolgimento ed esecuzione delle seguenti attività:

- compilare e presentare il piano di volo qualora non fosse predisposto da strutture aziendali preposte a tale attività;
- effettuare le ispezioni di transito e pre-volo;
- effettuare ispezioni particolari, qualora autorizzate dagli enti competenti;
- presiedere le attività connesse al rifornimento carburante, con controllo e/o verifica delle quantità imbarcate,
- effettuare l'assistenza al carico ed al bilanciamento dell'aeromobile;
- accettare/compilare il piano di carico.

- **Piloti**

- ✓ compilare e presentare il piano di volo qualora non fosse predisposto dal Comandante o da strutture aziendali preposte a tale attività;
- ✓ effettuare le ispezioni di transito e pre-volo;
- ✓ effettuare ispezioni particolari; qualora autorizzate dagli enti competenti;
- ✓ sovrintendere le attività connesse al rifornimento carburante, con controllo e/o verifica delle quantità imbarcate,
- ✓ effettuare l'assistenza al carico ed al bilanciamento dell'aeromobile;
- ✓ accettare/compilare il piano di carico;
- ✓ sottoporsi alle sessioni addestrative anche individualmente programmate dall'Azienda, sia in sede che da remoto.

L'addestramento, le dotazioni e la documentazione necessaria per l'espletamento delle mansioni sopra rappresentate saranno fornite dall'azienda.

Nell'ambito e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia il Personale Navigante Tecnico deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni assegnategli. In particolare dovrà:

- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Compagnia per il controllo delle presenze;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Compagnia e quanto previsto dagli A.O.M., accettati dall'Autorità;
- non trattare affari, per conto proprio o di terzi che possano interferire con lo svolgimento dell'attività operativa o risultare in contrasto con gli interessi della Compagnia, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione ed organizzazione della Compagnia o farne uso in modo da poter recare ad essa concorrenza o pregiudizio.

## **Art. 6 – Divise - Indumenti Di Volo - Bagaglio**

Il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica e grado.  
La vestizione è interamente a carico della Compagnia.

Il Personale Navigante Tecnico deve conservare in buono stato gli indumenti senza apportare agli stessi alcuna modifica.  
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Personale Navigante Tecnico dovrà restituire alla Compagnia gli ultimi indumenti ricevuti; in caso di perdita o mancata restituzione degli indumenti la Compagnia potrà rivalersene trattenendo il valore dalle competenze maturate dal Personale Navigante Tecnico.

Per la perdita totale del vestiario personale e del bagaglio in conseguenza ad avvenimenti di volo viene corrisposta la somma di € 309.87 nel caso in cui il Pilota sia comandato in servizio di durata inferiore a 5 giorni e di € 413.17 se pari o superiore a 5 giorni. L'importo è uguale per tutti i gradi. Nel caso di perdita parziale o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito.

## **Art. 7 – Gradi**

I gradi del Personale Navigante Tecnico sono i seguenti:

Comandante Senior  
Comandante

Primo Ufficiale  
Pilota di 1<sup>a</sup>  
Pilota di 2<sup>a</sup>

I diversi gradi non comportano differenziazioni di trattamento economico e normativo oltre quanto previsto nella parte IV<sup>o</sup> della presente Sezione.

## **Art. 8 – Passaggio di grado**

Ai fini del presente articolo, l'anzianità è riferita alla sola anzianità di effettivo servizio come pilota alle dipendenze della compagnia.

Il passaggio da Comandante a Comandante Senior avviene quando il Comandante abbia maturato nel grado un'anzianità di servizio di almeno 4.000 ore di volo o 60 mesi di effettivo servizio in linea come titolare.

Il Pilota di 2<sup>a</sup> con anzianità di effettivo servizio di 36 mesi dall'assunzione consegue di diritto il grado di Pilota di 1<sup>a</sup> sempre che sia impiegato in qualità di membro effettivo di equipaggio.

Il passaggio da Pilota di Prima a Primo Ufficiale avviene quando il Pilota di Prima abbia maturato nel grado un'anzianità di servizio di compagnia di almeno 4.000 ore di volo o 60 mesi di effettivo servizio in linea come titolare.

I passaggi di grado sono comunicati per iscritto dalla Compagnia.

L'assunzione diretta come Pilota di prima richiede una pregressa esperienza pari ad almeno 1.200 ore di volo di cui almeno 600 di linea.

#### **Art. 9 – Lista di anzianità**

L'Azienda predispone e comunica su base annua la lista di anzianità del personale navigante tecnico, suddiviso per qualifica, la cui finalità/regolamentazione e periodicità è definita in ambito di contrattazione aziendale.

#### **Art. 10 – Ferie**

Il Personale Navigante Tecnico ha diritto a ferie annuali nella misura di trenta giorni di calendario. Il predetto numero si incrementa di un giorno ogni cinque anni di servizio sino ad un massimo di 5 giorni aggiuntivi.

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività ed i riposi mensili nella ragione di 1 (un) giorno di riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie.

Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Personale Navigante Tecnico la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita.

Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall'Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali e degli accordi in sede aziendale.

Al Personale Navigante Tecnico richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Compagnia è tenuta ad applicare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie, il trattamento di missione previsto dal successivo. La Compagnia inoltre è tenuta a rimborsargli le eventuali documentate spese già sostenute inutilmente a causa dell'anticipata interruzione delle ferie, sempre che l'interessato non abbia diritto al rimborso da parte di terzi.

I periodi di tempo necessari per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non vengono computati nella durata delle ferie.

Nel caso di pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, ciascun giorno di ferie non goduto sarà liquidato sulla base della retribuzione mensile divisa per 30.

Il periodo di ferie è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Per quanto attiene alle quantità di giornate di ferie da concedere ed alle modalità di assegnazione delle giornate di ferie in determinati periodi dell'anno, si rinvia alla contrattazione aziendale.

### **Art. 11 – Trasporto e parcheggi**

Il Personale Navigante Tecnico deve provvedere a presentarsi in servizio presso la base di servizio con i propri mezzi.

Le modalità di fruizione dei parcheggi sono regolate in sede aziendale.

L'Azienda provvede al trasporto del Personale Navigante Tecnico fuori sede per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio.

Nel caso in cui quanto sopra non sia fornito dall'azienda, al Personale Navigante Tecnico fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute.

Nota a verbale

Le Parti considerano impegno comune fruire di agevolazioni, risorse, convenzioni, programmazioni ecc. che gli Enti Locali Territoriali e le strutture di servizio pubblico mettano a disposizione per la gestione della mobilità collettiva, al fine di identificare soluzioni idonee ad agevolare la mobilità verso l'aeroporto, senza oneri aziendali.

### **Art. 12 – Trasferimenti**

Ove ricorrano esigenze tecniche, organizzative e produttive la Compagnia può disporre il trasferimento del Personale Navigante Tecnico.

In caso di trasferimento il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di domicilio entro 50 chilometri dal comune ove è collocata la base di servizio.

Nel rispetto delle esigenze tecnico - organizzative e produttive la Compagnia disporrà trasferimenti secondo le seguenti modalità:

- A. L'alimentazione degli organici nelle basi sarà soddisfatta prioritariamente ricorrendo a dichiarazioni di volontarietà nella allocazione presso la base da parte del Personale Navigante Tecnico.

Allo scopo, con cadenza annuale saranno raccolte entro il mese di novembre, le manifestazioni di volontarietà al trasferimento, con indicazione della/e base/i cui la volontarietà è riferita.

La manifestazione di volontarietà ha validità di 12 mesi da valere per i trasferimenti intervenuti esclusivamente per l'anno successivo.

Qualora le adesioni volontarie siano superiori al fabbisogno quantitativo e professionale i trasferimenti saranno effettuati secondo la lista di anzianità, ferme restando le esigenze tecnico - organizzative aziendali, e garantendo comunque le seguenti priorità:

- beneficiari legge 104/92;
- genitori unici affidatari;
- genitori beneficiari delle tutele di legge previste a sostegno della maternità e della paternità.

B. In mancanza di disponibilità di volontari, si procederà, secondo le esigenze organizzative, con trasferimenti d'ufficio sulla base di criteri attinenti in primo luogo alla qualifica di appartenenza nonché alla lista di anzianità, tenendo in debita considerazione eventuali precedenti trasferimenti d'ufficio intercorsi nell'anno.

In ogni caso, verranno prioritariamente tutelate:

- genitori beneficiari delle tutele di legge previste a sostegno della maternità e della paternità;
- genitori unici affidatari;
- beneficiari legge 104/92.

La Società comunicherà al Personale interessato con un preavviso di 30 giorni la base di allocazione.

In assenza di specifici accordi aziendali, in caso di trasferimento disposto dalla Compagnia il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di domicilio entro 50 km dal Comune ove è collocata la base di servizio.

Ove detto trasferimento comporti il cambio del domicilio del Personale Navigante Tecnico e della famiglia spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 30 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio per il Personale Navigante Tecnico e i familiari a carico;
- c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilio, masserizie e bagagli);
- d) il trattamento di missione per 1 mese.

Ove detto trasferimento comporti il cambio di domicilio del solo Personale Navigante Tecnico allo stesso spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 20 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio;
- c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti personali (mobilio, masserizie, bagagli);
- d) il trattamento di missione per 20 giorni.

La Compagnia potrà rivalersi sul Personale Navigante Tecnico delle spese relative al trasferimento delle masserizie qualora il rapporto di lavoro cessi per dimissioni nell'anno successivo a quello di trasferimento. Tale rivalsa verrà commisurata in proporzione alla parte di anno trascorsa.

### **Art. 13 – Aspettativa non retribuita**

Al Personale Navigante Tecnico che ne faccia richiesta potrà essere accordato, fatte salve le previsioni di legge in materia, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative aziendali, un periodo di aspettativa non retribuita. L'aspettativa avrà l'effetto di sospendere l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali.

Il dipendente, fatto salvo casi specifici ed eccezionali, presenterà la richiesta in oggetto almeno 60 giorni prima del presunto inizio del periodo di aspettativa richiesto. La Società avrà cura di informare il Personale Navigante Tecnico dell'esito della richiesta almeno 30 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa richiesto.

### **Art. 14 – Assenza per Malattia**

L'assenza per malattia/infortunio deve essere comunicata alla Compagnia immediatamente non appena insorga lo stato di infermità, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione.

Il Personale Navigante Tecnico è tenuto a presentare il relativo certificato medico di giustificazione entro il secondo giorno dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità risultante dal certificato stesso, anche attraverso strumenti digitali, secondo le modalità di comunicazione previste ed in uso.

In caso di inosservanza di quanto previsto dai precedenti punti 1 e 2 l'assenza si considera ingiustificata.

La Compagnia ha facoltà di richiedere il controllo dello stato di infermità ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il Personale Navigante Tecnico durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Compagnia, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere rintracciato.

Il Personale Navigante Tecnico assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Compagnia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ad eccezione dei casi di inidoneità temporanea al volo certificata dalle strutture sanitarie competenti secondo le vigenti disposizioni dell'ENAC.

Conseguentemente il Personale Navigante Tecnico che debba lasciare il domicilio per eventuali e comprovate necessità di visite prestazioni o accertamenti specialistici e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Compagnia, secondo le modalità previste.

La permanenza del Personale Navigante Tecnico nel proprio domicilio, durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Al termine del periodo di infermità, il Personale Navigante Tecnico dovrà formalizzare attraverso certificato medico attestante l'idoneità "definitiva" e comunicare alla Compagnia la propria idoneità entro l'ultimo giorno di assenza.

Il mancato rispetto da parte del Personale Navigante Tecnico degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento economico di malattia ed è sanzionabile con l'adozione del provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e nei casi più gravi dal licenziamento senza preavviso.

Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia o di assenza per infortunio, il Personale Navigante Tecnico dovrà sottoporsi ad una visita medica presso le strutture sanitarie competenti secondo le disposizioni normative vigenti; sarà cura della struttura stessa, salvo diversa disciplina di legge o regolamentare, accertare in questo caso idoneità alla ripresa del servizio.

Il Pilota impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o infortunio, deve informare il Comandante ed attenersi alle stesse norme dei punti precedenti, facendo riferimento alla Direzione Operazioni Volo.

#### **Art. 15 – Trattamento di Malattia/Infortunio**

In caso di malattia/inidoneità il Personale Navigante Tecnico ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione dei seguenti regimi di comportamento:

- in regime di comportamento continuativo (inidoneità derivante da un unico evento): 24 mesi di assenza (730 giorni di assenza);
- in regime di comportamento frazionato per sommatoria, per un periodo di 12 mesi di assenza (365 giorni di assenza).

Ai fini del conteggio del comportamento di cui al capoverso precedente si prende in considerazione un arco temporale di tre anni, prendendo cioè a riferimento le assenze che si sono verificate negli ultimi 36 mesi calendariali.

In caso di malattia/inidoneità per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 12 mesi il dipendente percepisce la normale retribuzione mensile.

In caso di malattia / inidoneità non per causa di servizio: a partire dal primo giorno di assenza è corrisposto il 100% della normale retribuzione per i primi 6 mesi (183 giorni anche frazionati); 50% per i successivi 6 mesi (182 giorni anche frazionati).

Successivamente ai periodi indicati il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.

Ferma restando la possibilità di considerare gestionalmente fattispecie specifiche, superato il periodo massimo di comportamento, il Personale Navigante Tecnico dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo dalle strutture sanitarie competenti, o in ogni caso di superamento del periodo di comportamento continuativo, potrà chiedere un periodo continuativo di aspettativa non retribuita, e priva di qualsiasi effetto ai fini dell'anzianità, giustificato dalla permanenza dello stato di inabilità temporanea certificata dalle strutture sanitarie competenti, fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi.

Le giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari) non verranno computate ai fine dei termini previsti dal presente articolo.

I limiti complessivi di assenze aventi effetto sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico sono oggetto di riproporzionamento in caso di prestazione a tempo parziale.

## **Art. 16 – Assicurazioni**

La Compagnia è tenuta ad assicurare il Personale Navigante Tecnico contro i rischi di volo, a norma dell'art. 935 cod. Nav., per i seguenti capitali:

- **COMANDANTI:**

a) per morte: Euro 309.874,13

b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 413.165.51

c) per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: Euro 129.114,22

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Comandanti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive integrazioni e modificazioni.

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi contrattualmente definiti “tempo di servizio”.

Sempre per i medesimi capitali, con riferimento a ciascuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b), c), vengono altresì assicurati gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione dei servizio e viceversa.

La Compagnia assicura, inoltre, i Comandanti per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità per i seguenti capitali:

a) per morte: Euro 309.874,13

b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 413.165.51

c) per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali

sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: Euro 129.114,22.

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale In misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

La Compagnia assicura il Comandante nel caso di morte per qualsiasi causa secondo i capitali di seguito indicati: € 206.582,76.

La Compagnia assicura i Comandanti per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo) derivante da qualsiasi causa per i capitali indicati nella tabella sotto riportata:

fino a 52 anni	361.519,82
53 anni	206.282,75
54 anni	154.937,06
55 anni	103.291,37
56 anni	61.974,82
57 anni	41.316,55
58 anni	30.987,41
59 anni	15.493,70
60 anni e oltre	7.746,85

Con le frasi:

- “fino a 52 anni” si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età e così via per le frasi successive;

La Compagnia assicura il Comandante per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 77,47 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

- PILOTI

1. per morte:

- ✓ Euro 206.582,75

2. per invalidità permanente (generica) assoluta:

- ✓ Euro 309.874,13

3. per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità

permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 2b).

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono:

✓ Euro 98.126,81 per i Piloti

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Piloti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive integrazioni e modificazioni.

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 2).

L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dai Piloti nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio".

Sempre per i medesimi capitali, con riferimento a ciascuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b), c), vengono altresì assicurati gli infortuni subiti dai Piloti nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione dei servizio e viceversa.

La Compagnia assicura, inoltre, i Piloti per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità per i seguenti capitali:

a) per morte: Euro 206.582,75

b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 309.874,13

c) per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono:  
Euro 98.126,81.

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

La Compagnia assicura i piloti nel caso di morte per qualsiasi causa (ad eccezione di quelle riconducibili a dipendenze da alcool o da sostanze stupefacenti) secondo i capitali di seguito indicati:

€ 206.582,76

La Compagnia assicura i piloti per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo) derivante da qualsiasi causa (ad eccezione di quelle riconducibili a dipendenze da alcool o da sostanze stupefacenti) per i capitali indicati nella tabella sotto riportata:

Fino a 52 anni	271.139,87
53 anni	154.937,06
54 anni	116.202,80
55 anni	77.468,53
56 anni	46.481,12
57 anni	30.987,41
58 anni	23.240,56
59 anni	11.620,28
60 anni e oltre	5.784,31

Con le frasi:

- "fino a 52 anni" si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età e così via per le frasi successive;

La Compagnia assicura i Comandanti per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 77,47 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

La Compagnia assicura i Piloti per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 51,65 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che gli elementi indicati nel presente articolo saranno oggetto di aggiornamento per quanto attiene i riferimenti all'età, rispetto all'innalzamento dell'età pensionistica.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Segreterie Nazionali FILT – CGIL, FIT – CISL, UILTRASPORTI ed UGL TRASPORTO AEREO richiedono di prevedere nell'ambito della vigenza

contrattuale una verifica circa la possibilità di innalzare i massimali dei capitali assicurati per le singole tipologie di copertura, attraverso contributi volontari.

\*\*\*\*

La Compagnia, direttamente o tramite l'adesione a Casse mutualistiche e di assistenza, assicura il Personale Navigante Tecnico per prestazioni sanitarie, integrative al Servizio Sanitario Nazionale.

L'onere assicurativo complessivo annuo pro-capite a carico dell'Azienda per ciascun Comandante/Pilota aderente è fissato fino a un massimo di € 1.695.

#### NOTA A VERBALE

Entro l'anno 2015, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro congiunto tra le parti firmatarie saranno valutate eventuali linee di regolamentazione e funzionamento di un fondo di assistenza sanitaria di settore.

### Art. 17 – Servizio di linea

#### 1. Sistema Diarie

##### A. Diaria di linea

##### MEDIO/LUNGO RAGGIO

Il rimborso delle spese per servizio di linea avverrà sulla base del conteggio delle ore di servizio/assenza dalla base di servizio.

##### *i. Modalità di calcolo*

- la liquidazione dell'**importo giornaliero** verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base uguale o superiore a 12 ore effettive nell'arco della giornata (00.01-24.00);
- la liquidazione dell'**importo orario**, pari ad 1/12 dell'importo giornaliero, verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base inferiore a 12 ore nell'arco della giornata (00.01-24.00), calcolando tale importo in base all'effettivo numero di ore prestate con arrotondamento alla mezz'ora successiva.

##### *ii. Importi*

- L'importo giornaliero ed orario maturati con le modalità di calcolo sopra indicate, viene di seguito indicato:

<b>Importo</b>	<b>€</b>
Giornaliero	42
Orario	3,5

#### REGIONAL

Si rinvia alla parte dedicata del presente CCNL.

#### **B. Utilizzo strutture fisse**

Al Personale Navigante Tecnico in addestramento presso la propria base di servizio che possano beneficiare delle strutture fisse a disposizione del personale, non verrà corrisposta la diaria, salvo le giornate in cui siano impiegati in servizio di linea.

#### **C. Liquidazione**

Le diarie maturate dal navigante, indipendentemente dal tipo di attività effettuata, saranno normalmente liquidate con le competenze del foglio retribuzione del mese successivo.

#### **D. Basi estere**

Il sistema, delineato ai precedenti capoversi, si applica, in caso di dislocazione del navigante in base estera, considerando il tempo di permanenza nella base interamente come tempo di servizio/assenza.

### **Art. 18 – Missioni non di linea**

Al Personale Navigante Tecnico in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità. Si stabilisce che forfetariamente tali spese saranno compensate con la corresponsione della diaria di € 56,81 giornaliera.

Ove la missione non di linea all'estero si protragga oltre il 3° giorno, il trattamento di cui al precedente punto 1 è integrato, con decorrenza dal 3° giorno, con una indennità giornaliera aggiuntiva di € 20.66.

Al Personale Navigante Tecnico in addestramento fuori sede è riconosciuto il

trattamento di missione (non di linea).

#### **Art. 19 – Pernottamenti**

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale Navigante Tecnico, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia, in strutture alberghiere di categoria almeno 4 stelle in camera doppia uso singola.

#### **Art. 20 – Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni**

Il Pilota non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto, salvo i casi previsti dall'art. 905 del Codice della Navigazione.

### **PARTE III REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO**

#### **Art. 21 – Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva.**

Per ciò che attiene a definizioni, limiti giornalieri, limiti periodici e riposi minimi si fa riferimento a quanto stabilito in materia dai vigenti regolamenti internazionali, europei e nazionali.

Gli orari previsti devono consentire di terminare i voli entro il periodo di servizio di volo massimo permesso. A tal fine nella programmazione mensile delle turnazioni l'Azienda prevedrà un Periodo di Servizio di Volo (FDP) massimo giornaliero ridotto di 30 minuti rispetto a quelli di cui al comma 1.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 6 del regolamento integrativo al Capo Q dell'Allegato III del Reg. (CEE) n. 3922/1991 e s.m.i. relativo ai diversi impieghi di riserva, nel caso specifico di servizi di riserva che non siano prestati presso la normale sede (riserva in aeroporto) il Pilota deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

#### **Art. 22 – Riposi**

La spettanza dei riposi su base annua è pari a 120 giorni; 10 su base mensile. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge.

Nell'ambito della contrattazione aziendale, è prevista la possibilità in programmazione di individuare un numero di riposi mensile inferiore o superiore a 10.

Le modalità di programmazione e fruizione dei riposi sono definite con accordo a livello aziendale.

L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.) programmata nel turno mensile assorbe 1 giorno di riposo ogni 3 giorni programmati.

L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.) comunicata successivamente alla programmazione del turno assorbe i riposi programmati sul turno e sovrapposti all'assenza stessa.

Uno dei giorni di riposo dovrà essere accordato il giorno antecedente quello fissato per la visita medica. Il giorno della visita medica non sarà considerato né riposo né servizio.

Il pilota in addestramento non di linea ha diritto a 7 giorni di riposo al mese.

### **Art. 23 – Addestramento**

Nell'ambito della contrattazione aziendale, verranno definite modalità di fruizione della formazione a distanza.

## **PARTE IV RETRIBUZIONE**

### **Art. 24 – Sistema retributivo**

In considerazione delle diverse linee di servizio e dell'esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, l'assetto retributivo è articolato su due strutture di retribuzione per:

- A. equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo superiore a 52 tonnellate e/o oltre 100 posti passeggero.;
- B. equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo fino a 52 tonnellate e fino ad un massimo di 100 posti/passeggero (Equipaggi Regional)

## SISTEMA RETRIBUTIVO EQUIPAGGI OPERANTI SU AEROMOBILI DI PESO MASSIMO AL DECOLLO SUPERIORE A 52 TONNELLATE E/O OLTRE 100 POSTI PASSEGGERO

### **Art. 25 – Stipendio mensile**

Al Personale Navigante Tecnico è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle A (Comandanti) e B (Piloti) allegate.

A decorrere dalle competenze del mese di maggio 2015 i valori di cui sopra sono quelli riportati nelle tabelle A1 per i Comandanti e B1 per i Piloti.

A decorrere dalle competenze del mese di luglio 2016 i valori di cui sopra sono quelli riportati nelle tabelle A2 per i Comandanti e B2 per i Piloti.

### **Art. 26 – Indennità di Volo**

Ai Piloti in servizio è riconosciuto per 12 mensilità il pagamento di un'indennità di volo minima garantita (IVMG), il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle A (Comandanti) e B (Piloti) allegate.

A decorrere dalle competenze del mese di maggio 2015 i valori di cui sopra sono quelli riportati nelle tabelle A1 per i Comandanti e B1 per i Piloti.

A decorrere dalle competenze del mese di luglio 2016 i valori di cui sopra sono quelli riportati nelle tabelle A2 per i Comandanti e B2 per i Piloti.

- Ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio è compensata con la corresponsione di un'indennità oraria di volo integrativa il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio e della tipologia di volo (corto/medio raggio e lungo raggio) secondo quanto stabilito nelle tabelle A, A1, A2 e B, B1, B2 allegate. L'indennità di volo integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita e non concorre alla determinazione degli istituti retributivi riflessi e differiti.

Ai sensi del precedente capoverso, per ora di volo effettuata s'intende l'ora di volo *block to block* schedulata.

Gli importi dell'indennità oraria di volo integrativa sono articolati in 4 scaglioni orari e non sono tra loro cumulabili.

#### **Art. 27 – Tredicesima e quattordicesima mensilità**

Al Personale Navigante Tecnico sono corrisposte, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità e, nel mese di giugno, una quattordicesima mensilità costituite dallo stipendio mensile.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Pilota che abbia superato il periodo di prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni è computata come mese intero.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità formano parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 28 – Componenti trattamento economico e loro pagamento**

La retribuzione mensile e/o la normale retribuzione mensile è composta dallo stipendio mensile e dall'indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per ferie, malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile. La retribuzione sarà corrisposta entro l'ultimo giorno del mese.

#### **Art. 29 – Trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro verrà corrisposto al Pilota il trattamento di fine rapporto così come determinato dall'art. 2120 C.C.

La retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. è costituita dai seguenti elementi, con esclusione di ogni erogazione effettuata ad altro titolo:

- ✓ stipendio mensile, ivi comprese le mensilità aggiuntive;
- ✓ indennità di volo minima garantita per 12 mensilità.

In caso di morte del Pilota le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico

del Pilota, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. In mancanza delle persone su indicate, ed in mancanza altresì di disposizioni testamentarie, quanto previsto al comma precedente è attribuito secondo le norme della successione legittima.

**SISTEMA RETRIBUTIVO EQUIPAGGI OPERANTI SU AEROMOBILI DI PESO MASSIMO AL DECOLLO FINO A 52 TONNELLATE E FINO AD UN MASSIMO DI 100 POSTI/PASSEGGERO (EQUIPAGGI REGIONAL)**

**COMANDANTI**

1. Trattamento retributivo:

- Il trattamento economico del Comandante è costituito da:
  - 1) Stipendio base conglobato (stipendio base + contingenza + E.D.R);
  - 2) Aumenti periodici di anzianità;
  - 3) Indennità di volo minima garantita;
  - 4) Indennità di volo oltre la 30° ora;
  - 5) Indennità di volo giornaliera.
- Lo stipendio base è fissato nell'importo lordo mensile indicato nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Comandante	700,00

- Con competenza dal mese di maggio 2015 lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Comandante	826,00

- Con competenza dal mese di luglio 2016 lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Comandante	929,00

- L'indennità di volo minima garantita, pari a 30 ore, viene stabilita nella seguente misura, corrispondente ad un importo lordo mensile pari a:

<b>Qualifica</b>	<b>Indennità di volo minima garantita (€)</b>
Comandante	2.800,00

L'erogazione di tale indennità assorbirà il controvalore di 30 ore di volo.

- Con competenza dal mese di maggio 2015 l'indennità di volo minima garantita è fissato negli importo lordo mensile indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Comandante	2950,00

- Con competenza dal mese di luglio 2016 l'indennità di volo minima garantita è fissato negli importo lordo mensile indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Comandante	3000,00

- Per ciascuna ora di volo nel mese oltre le 30 ore, effettuata in qualità di titolare di equipaggio, sarà corrisposta una indennità oraria aggiuntiva, nella misura in Euro lordi di seguito riportata; ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, si fa riferimento alle ore *block to block* schedate.

Vengono riconosciuti i seguenti importi:

<b>Qualifica</b>	<b>Dalla 31° alla 40° (€)</b>	<b>Dalla 41° alla 60° ora (€)</b>	<b>Dalla 61° alla 70° ora (€)</b>	<b>Dalla 71° ora (€)</b>
Comandante	30	76	82	90

- Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, sarà corrisposta una indennità volo giornaliera, nella misura di Euro lordi di seguito riportata:

<b>Qualifica</b>	<b>(€)</b>
Comandante	18

Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, che comporti un'assenza dalla base di servizio superiore a 12 ore, l'importo sopra menzionato sarà incrementato di € 5.

- Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24,00 – 05,00

saranno compensate con una maggiorazione del 15%, prendendo a riferimento, per il valore orario, 1/30° dell'indennità di volo minima garantita.

- Il Comandante ha diritto per tutto il corso della carriera a 7 aumenti biennali. L'importo lordo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella tabella sotto riportata.

<b>Qualifica</b>	<b>Importo scatto (€)</b>
Comandante	35

2. Tredicesima mensilità:

La Compagnia corrisponderà ogni anno ai Comandanti, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalle seguenti voci, per quanto maturato nel corso dell'anno:

- a) stipendio base conglobato;
- b) scatti di anzianità;
- c) indennità di volo minima garantita, per quanto maturato fino alle retribuzioni di aprile 2015.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Comandante ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

3. Quattordicesima mensilità:

A partire dal mese di giugno 2015, è prevista la corresponsione della 14a mensilità secondo le seguenti modalità: con competenza dal mese di maggio 2015, maturazione del rateo mensile della 14a mensilità pari al 100% dello Stipendio base conglobato e scatti di anzianità.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Comandante ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

4. Servizio di linea/Diaria di linea:

- Per ogni giorno di servizio in volo viene corrisposta una diaria giornaliera di € 30,99 per servizio fino ad 8 ore, incrementata di €15,99 per servizio di durata superiore ad 8 ore ed ogni qualvolta si pernotti fuori dalla base di servizio.
- I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, con modalità analoghe a quanto previsto in Alitalia, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità. Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di

linea).

- Per quanto concerne la riserva al campo, le Parti definiranno congiuntamente il trattamento da prevedere.
5. Elementi e computo della retribuzione:
- A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo, è costituita dallo stipendio base conglobato, dagli scatti di anzianità e indennità di volo minima garantita.
  - Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30, per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.
  - Per determinare il valore di una giornata di ferie, si divide la retribuzione mensile per 30.
  - il pagamento delle retribuzioni saranno corrisposte entro la fine del mese di riferimento, con scorrimento al mese successivo della corresponsione degli elementi variabili.
  - In caso di contrasto sugli elementi costitutivi della retribuzione, verranno corrisposte le somme sulle quali non vi è contrasto; il Personale dovrà segnalare eventuali errori di pura contabilità, non appena riscontrati e comunque in tempo utile per permettere le opportune verifiche da parte della Compagnia.
6. Trattamento di fine rapporto:
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto al Dipendente, il trattamento di fine rapporto così come determinato dall'art. 2120 C.C.
- Per il calcolo del T.F.R. sono considerati i seguenti istituti:
- a. retribuzione base conglobata,
  - b. aumenti periodici di anzianità;
  - c. indennità di volo minima garantita;
  - d. la 13a mensilità e 14a mensilità ove prevista.

## PILOTI

### 1) Trattamento economico:

A. Il trattamento economico dei Piloti è costituito da:

- 1) Stipendio base conglobato (stipendio base + contingenza + E.D.R);
- 2) Aumenti periodici di anzianità;
- 3) Indennità di volo minima garantita;
- 4) Indennità di volo oltre la 30° ora;
- 5) Indennità di volo giornaliera.

B. Lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Pilota di 1°	650,00

Primo Ufficiale	
Pilota di 2°	550,00

- Con competenza dal mese di maggio 2015 lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Stipendio base conglobato (€)
Pilota di 1° Primo Ufficiale	739,00
Pilota di 2°	560,00

- Con competenza dal mese di luglio 2016 lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Stipendio base conglobato (€)
Pilota di 1° Primo Ufficiale	800,00
Pilota di 2°	600,00

- C. L'indennità di volo minima garantita, pari a 30 ore, viene stabilita nella seguente misura, corrispondente ad un importo lordo mensile pari a:

Qualifica	Indennità di volo minima garantita (€)
Pilota di 1° Primo Ufficiale	1.400,00
Pilota di 2°	490,00

L'erogazione di tale indennità assorbirà il controvalore di 30 ore di volo.

- Con competenza dal mese di maggio 2015 l'indennità di volo minima garantita è fissato negli importo lordo mensile indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Stipendio base conglobato (€)
Pilota di 1° Primo Ufficiale	1.430
Pilota di 2°	510

- Con competenza dal mese di luglio 2016 l'indennità di volo minima garantita è fissato negli importo lordo mensile indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Pilota di 1° Primo Ufficiale	1.458
Pilota di 2°	513

D. Per ciascuna ora di volo nel mese oltre le 30 ore, effettuata in qualità di titolare di equipaggio, sarà corrisposta una indennità oraria aggiuntiva, nella misura in Euro lordi di seguito riportata; ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, si fa riferimento alle ore *block to block* schedate.

Verranno riconosciuti i seguenti importi:

<b>Qualifica</b>	<b>Dalla 31° alla 40° (€)</b>	<b>Dalla 41° alla 60° ora (€)</b>	<b>Dalla 61° alla 70° ora (€)</b>	<b>Dalla 71° ora (€)</b>
Pilota di 1° Primo Ufficiale	24	40	45	53
Pilota di 2°	16	18	20	26

E. Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, sarà corrisposta una indennità volo giornaliera, nella misura di Euro lordi di seguito riportata:

<b>Qualifica</b>	<b>(€)</b>
Pilota di 1° Primo Ufficiale	8
Pilota di 2°	4

F. Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, che comporti un'assenza dalla base di servizio superiore a 12 ore, l'importo sopra menzionato sarà incrementato di € 5.

- 1) Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24,00 – 05,00 saranno compensate con una maggiorazione del 15%, prendendo a riferimento per il valore orario 1/30° dell'indennità di volo minima garantita.
- 2) Il Pilota neo assunto, non ancora membro effettivo di equipaggio sarà retribuito con lo stipendio base e con una indennità di volo fissata forfetariamente in € 400 lordi mensili, che si riferisce alla sua posizione "in addestramento" ed è comprensiva quindi dei voli effettuati in addestramento. Tale indennità è frazionabile in Euro 20 lordi, per ogni giornata di impiego.
- 3) Il Pilota che disimpegni funzioni relative al grado di Comandante

continua a percepire lo stipendio corrispondente al grado di Pilota.

- 4) Nel caso in cui venga conseguita la qualifica di Comandante, al termine del periodo di facente funzioni, la retribuzione, inclusi gli scatti di anzianità eventualmente maturati nel periodo, verrà adeguata a quella del grado superiore con effetto retroattivo dall'inizio delle funzioni stesse.
- 5) Nel caso in cui il passaggio di qualifica non venga conseguito, al termine del periodo di facente funzioni e per tutto il tempo di tali funzioni, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari alla differenza tra la sua retribuzione e quella del grado di cui aveva temporaneamente rivestito le funzioni.
- 6) Il Pilota ha diritto per tutto il corso della carriera a 7 aumenti biennali. L'importo lordo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella tabella sotto riportata.

In caso di promozione, lo stipendio relativo al nuovo grado è aumentato dell'importo degli scatti eventualmente maturati nei gradi precedenti.

<b>Qualifica</b>	<b>Importo scatto (€)</b>
Pilota di 1° Primo Ufficiale	30
Pilota di 2°	20

2) Tredicesima mensilità:

La Compagnia corrisponderà ogni anno ai Piloti, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalle seguenti voci, per quanto maturato nel corso dell'anno:

- a) stipendio base conglobato;
- b) scatti di anzianità;
- c) indennità di volo minima garantita, per quanto maturato fino alle retribuzioni di aprile 2015.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Pilota ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

3) Quattordicesima mensilità:

A partire dal mese di giugno 2015, è prevista la corresponsione della 14a mensilità secondo le seguenti modalità: con competenza dal mese di maggio

2015, maturazione del rateo mensile della 14a mensilità pari al 100% dello Stipendio base conglobato e scatti di anzianità.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Comandante ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

4) Servizio di linea/Diaria di linea:

- Per ogni giorno di servizio in volo viene corrisposta una diaria giornaliera di € 30,99 per servizio fino ad 8 ore, incrementata di € 15,49 per servizio di durata superiore ad 8 ore ed ogni qualvolta si pernotti fuori dalla base di servizio.
- I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, con modalità analoghe a quanto previsto in Alitalia, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità.
- Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).
- Per quanto concerne la riserva al campo, le Parti definiranno congiuntamente il trattamento da prevedere.

5) Elementi e computo della retribuzione:

A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo è costituita dallo stipendio base conglobato, dagli scatti di anzianità e indennità di volo minima garantita.

Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30; per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

Per determinare il valore di una giornata di ferie, si divide la retribuzione mensile per 30.

Il pagamento delle retribuzioni saranno corrisposte entro la fine del mese di riferimento, con scorrimento al mese successivo della corresponsione degli elementi variabili.

In caso di contrasto sugli elementi costitutivi della retribuzione, verranno corrisposte le somme sulle quali non vi è contrasto; il Personale dovrà segnalare eventuali errori di pura contabilità, non appena riscontrati, e comunque in tempo utile per permettere le opportune verifiche da parte della Compagnia.

6) Trattamento di fine rapporto:

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto al Dipendente, il trattamento di fine rapporto così come determinato dall'art. 2120 C.C.

Per il calcolo del T.F.R. sono considerati i seguenti istituti:

- a) retribuzione base conglobata,
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) indennità di volo minima garantita;
- d) la 13a mensilità e 14a mensilità ove prevista.

Nota a verbale

Entro il primo semestre 2015 le Parti individueranno meccanismi che determinino una omogeneizzazione della struttura della retribuzione, parte fissa e variabile, degli equipaggi regional con quelli di corto raggio, medio raggio e lungo raggio.

## **PARTE V RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CODICE DISCIPLINARE**

### **Art. 30 – Provvedimenti Disciplinari**

In conformità all'art. 7 della Legge 20/05/70 n. 300, le mancanze dei Piloti possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Compagnia:

- a. rimprovero verbale;
  - b. rimprovero scritto;
  - c. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione (retribuzione mensile/173),
  - d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
  - e. licenziamento con preavviso;
  - f. licenziamento senza preavviso.
2. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione si potrà applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata soluzione nel rimprovero o nella multa.

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di sospensione il Pilota che:

- a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo
  - b. ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo
  - c. esegua negligenemente il lavoro affidatogli
  - d. per disattenzione o per negligenza provochi danni a beni della Compagnia
  - e. trasgredisca l'osservanza della presente normativa di lavoro, dei regolamenti aziendali o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza;
  - f. leda l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.
3. Il licenziamento di cui alla lettera e) del precedente punto 1. Può essere adottato nei confronti del dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, le quali pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate al precedente punto 2. non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 4.
- A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il Pilota che:
- a. commetta lieve insubordinazione verso i superiori
  - b. danneggi colposamente beni della Compagnia
  - c. provochi una rissa sul posto di lavoro
  - d. si assenti ingiustificatamente dal lavoro per oltre un giorno
  - e. trasgredisca le norme contenute nel manuale operativo causando pregiudizio alla sicurezza del volo e/o alla regolarità e puntualità delle operazioni
  - f. commetta qualsiasi recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2. quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi due anni;
  - g. leda gravemente l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.
4. Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del Pilota colpevole di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.
- A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il Pilota che:
- a. commetta grave insubordinazione verso i superiori
  - b. danneggi volontariamente beni della Compagnia
  - c. commetta furto ai danni della Compagnia o dei suoi dipendenti
  - d. abbandoni il posto di lavoro con pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza dei beni della Compagnia o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi

- e. fumi ove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza di beni della Compagnia
- f. si assenti dal lavoro ingiustificatamente nel giorno seguente il riposo per due volte nell'arco di 12 mesi
- g. commetta qualsiasi recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2 quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi 12 mesi

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al Pilota e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il Pilota potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non sarà inferiore a 5 giorni.

La contestazione sarà effettuata una volta che la Compagnia abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze ed al compimento delle indispensabili indagini di rito.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare sarà comunicata al Pilota con lettera raccomandata.

Nei casi di particolare gravità, nelle more tra la contestazione dell'addebito e l'adozione del provvedimento disciplinare, la Compagnia potrà dispensare dal servizio, in via cautelativa, il Pilota, con decorrenza della retribuzione di fatto (retribuzione base, scatti di anzianità, contingenza, indennità di volo minima garantita).

### **Art. 31 – Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Fatto salvo quanto previsto dal punto precedente, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto da una delle due parti contraenti purché questa ne dia regolare preavviso all'altra osservando i termini seguenti.

Superato il periodo di prova, i termini di preavviso saranno di 20 giorni per ogni anno intero di servizio prestato dal Pilota presso la Compagnia, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 4 mesi.

Le frazioni di un anno saranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Il preavviso non dovrà essere 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 secondo quanto previsto dalle norme relative ai licenziamenti individuali.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Ove una delle due parti risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso predetti, i termini stessi saranno sostituiti da un'indennità pari all'importo della retribuzione minima garantita e relativa al periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

## **PARTE VI PREVIDENZA**

### **Art. 32 – Previdenza Complementare**

Le Parti convengono che i Piloti dipendenti dalla Compagnia possano aderire al Fondo Pensione Complementare “Fondaereo”. Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L’adesione al Fondo può essere richiesta a partire dalla data di superamento del periodo di prova da parte dei Piloti assunti con contratto a tempo indeterminato e dai Piloti a tempo determinato dal 2° contratto.

I Piloti che siano stati occupati precedentemente presso altre Aziende e che abbiano già aderito al Fondo, possono richiedere l’adesione a partire dalla data di assunzione presso la Società.

La contribuzione minima a carico del Pilota iscritto al Fondo è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR. La contribuzione a carico della Società per ciascun Pilota iscritto al Fondo è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR.

**SEZIONE  
SECONDA  
ASSISTENTI  
DI VOLO**

## **SEZIONE SECONDA ASSISTENTI DI VOLO**

### **PARTE I**

#### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

##### **Art. 1 – Assunzione**

Oltre a quanto previsto dall'art.33 della Parte Generale del CCNL del Trasporto Aereo, si stabilisce quanto segue:

- l'assunzione è subordinata alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese;
- Nessuno può essere assunto senza la debita certificazione della iscrizione nell'apposito registro per il personale di volo presso ENAC;
- All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare all'Assistente di Volo, per iscritto:
  - ✓ la durata del contratto e la data di assunzione;
  - ✓ durata dell'eventuale periodo di prova;
  - ✓ la base di servizio;
  - ✓ la qualifica;
  - ✓ dati retributivi essenziali;
  - ✓ altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti

- iscrizione nell'apposito registro per il personale di volo presso ENAC;
- altri documenti che la compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni affidate.

L'Assistente di Volo ha l'obbligo del domicilio entro 50 chilometri dal comune dove è collocata la base di servizio.

L'Assistente di Volo è tenuto a dichiarare la sua residenza, il suo abituale domicilio ed il recapito telefonico nonché a notificare ogni successivo mutamento.

L'Assistente di Volo si impegna a svolgere l'attività professionale per la Società in modo esclusivo; qualunque deroga deve essere autorizzata per iscritto.

Al momento della assunzione l'azienda fornirà all'Assistente di Volo i contenuti delle polizze assicurative e della previdenza complementare.

Procedure aziendali definiscono la predisposizione di strutture tecniche ed addestrative per l'acquisizione ed il mantenimento di detti requisiti in corso di rapporto di lavoro, secondo i fabbisogni operativi e le esigenze dell'organizzazione e della produzione.

## **Art. 2 – Periodo di Prova**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi di effettivo servizio. In caso di contratti a termine successivi costituiti per un numero superiore a due, con medesime mansioni e con la medesima società, non sarà prevista l'apposizione del patto di prova.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse la protrazione, né il rinnovo del periodo di prova, salvo interruzioni derivanti da cause di servizio.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi contrattuali. Tuttavia la risoluzione del rapporto può avere luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione stessa.

Per quanto concerne il compenso relativo al periodo di prova, interrotto ma non seguito da conferma, la compagnia è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.

La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova purché non abbiano durata superiore al periodo di prova stesso. Il trattamento economico è dovuto soltanto fino alla scadenza del detto periodo di prova.

In caso di assunzione a tempo determinato il periodo di prova è di 2 mesi in caso di contratto di durata fino a mesi 6 e 4 mesi in caso di contratto fino a 12 mesi.

### **Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato**

Fatte salve diverse previsioni della parte generale del CCNL del Trasporto Aereo e ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2 del d.lgs 368/2001 e s.m.i., il contingentamento delle assunzioni di Assistenti di Volo a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del citato decreto è fissato nel limite del 20% rispetto all'organico della categoria in forza a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.

### **Art. 4 – Contratto a Tempo Parziale**

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale, viene stabilito quanto segue. L'Azienda si riserva di accogliere le domande di assunzione o di trasformazione compatibilmente con le esigenze aziendali.

L'individuazione dei periodi di prestazione dell'attività lavorativa nelle diverse forme di part-time disciplinate dai successivi punti sarà concordata tra la Compagnia, in relazione ad esigenze tecnico-organizzative, e l'Assistente di Volo, in relazione alle proprie esigenze.

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

- presenza articolata nel corso dell'anno su base mensile con un minimo di 1 mese e fino ad un massimo di 6 mesi di inattività (anche consecutivi);
- alternanza di tre settimane consecutive di attività lavorativa e di una settimana di inattività;
- alternanza di due settimane consecutive di attività lavorativa e di due settimane di inattività.

Le parti rinviando alla contrattazione aziendale l'eventuale applicazione di clausole elastiche o flessibili.

### **Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro.**

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale.

L'accesso dei lavoratori al tempo parziale ed il loro rientro a tempo pieno avverrà in base ai seguenti criteri prioritari.

1. dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave;
2. dipendenti genitori unici o affidatari;

3. dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore ai 6 anni;
4. anzianità di servizio e anzianità anagrafica (per l'Assistente di Volo);
5. anzianità di qualifica e anzianità anagrafica (per la qualifica superiore).

Il personale a tempo parziale potrà richiedere il rientro a tempo pieno, trascorsi minimo 12 mesi. A tali richieste verrà fornito riscontro positivo dall'Azienda soltanto nel caso in cui le esigenze tecnico-organizzative lo consentano e tenuto conto della presenza di nuove richieste di trasformazione a part-time.

Le domande di passaggio a tempo parziale e di rientro a tempo pieno, che verranno protocollate dall'azienda, dovranno essere fatte pervenire alla compagnia entro il 1° agosto di ogni anno, per avere effetto, se accolte, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'Azienda fornirà risposta sull'esito delle domande ai richiedenti, entro e non oltre il 30 novembre.

### **Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.**

Il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto. Il personale a tempo parziale può richiedere variazioni delle modalità e quantità di effettuazione del part-time, secondo le procedure previste. A tali richieste verrà fornito riscontro positivo dalla Compagnia nel caso in cui le esigenze tecnico-organizzative lo consentano e tenuto conto della presenza di nuove richieste di trasformazione a part-time.

In caso di assunzioni di personale full-time, la Compagnia darà precedenza al personale con la stessa qualifica con contratto di lavoro part-time, sempre che ne abbia fatto richiesta scritta. L'assistente di volo assunto a tempo indeterminato part-time potrà chiedere per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno: la richiesta verrà presa in esame dall'Azienda in base alla data di presentazione della stessa compatibilmente con le proprie esigenze tecnico organizzative.

Ferma restando la predeterminazione della collocazione calendariale dell'attività lavorativa nell'ambito dell'arco temporale preso a riferimento, gli avvicendamenti verranno comunicati ai lavoratori a tempo parziale mediante la pubblicazione del turno del mese.

L'accoglimento delle domande d'accesso alle diverse tipologie di part time, ovvero di ripristino della prestazione lavorativa da part time a full time, avviene compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Azienda.

L'Azienda illustra alle RSA/RSU, entro il mese di novembre di ogni anno, le informazioni sui posti a tempo parziale ed a tempo pieno disponibili per la trasformazione.

### **Istituti retributivi e normativi.**

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale tutti gli istituti sia normativi che retributivi sono direttamente riproporzionati in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

La retribuzione mensile sarà corrisposta nei soli mesi di prestazione lavorativa.

I ratei della 13ma mensilità verranno computati sulla base dei mesi di servizio programmati prestati nell'anno solare.

La spettanza annuale di ferie sarà determinata, rispetto alla previsione contrattuale, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'anno ed il periodo di godimento delle stesse così riproporzionato, sarà comunicato dall'Azienda entro i termini contrattuali.

Nell'ambito della contrattazione aziendale verranno definite modalità di riproporzionamento della parte variabile della retribuzione.

### **Disposizioni finali.**

Il trattamento economico di malattia decorrerà unicamente per i mesi/settimane di effettivo servizio programmato.

Durante i periodi di inattività non vi è l'obbligo per il dipendente di comunicare o certificare l'infermità eventualmente insorta a meno che la prognosi di detta infermità interessi anche il periodo di ripresa dell'attività; in tal caso ai soli fini degli obblighi di accertamento medico-legali presso le Strutture Sanitarie competenti, il dipendente dovrà comunicare alla Compagnia l'infermità sin dal momento del suo insorgere.

In caso di malattia o infortunio insorti nel periodo di inattività che si prolunghino anche nel periodo programmato di attività, il dipendente è tenuto ad informare l'Azienda almeno cinque giorni prima della data programmata di inizio attività, salvo casi di impossibilità sopravvenuta, rimanendo comunque fissato l'obbligo dell'osservanza di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di assenze per malattia o infortunio a decorrere dalla data programmata di ripresa del servizio.

Per il trattamento economico della maternità troveranno applicazione le vigenti disposizioni di legge. I contributi previdenziali saranno dovuti, nel rispetto delle norme di legge, per i soli periodi di attività.

L'importo spettante a titolo di "Assegno familiare" sarà determinato in applicazione delle norme di legge in materia. Ai fini del conteggio del periodo di preavviso, sarà computata la somma dei periodi programmati di effettivo servizio.

La normale durata delle uniformi sarà determinata sulla base dei periodi di servizio effettivo.

L'Assistente di Volo è tenuto a ritirare i turni di servizio e le comunicazioni aziendali prima della ripresa programmata dell'attività secondo le modalità previste in sede aziendale .

Per gli istituti e gli aspetti non espressamente menzionati nel presente articolo si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

## **PARTE II SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 5 – Divise - Indumenti Di Volo - Bagagli**

L'assistente di volo ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica e grado secondo le norme emanate in merito dalla Compagnia. La vestizione è interamente a carico della Compagnia.

Per la perdita totale del vestiario/bagaglio in conseguenza di avvenimenti di volo, viene corrisposta la somma di Euro 155,00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia impiegato in servizio di durata inferiore ai 5 giorni e di Euro 235.00 nel caso in cui il Assistente di Volo sia impiegato in servizio di durata pari o superiore ai 5 giorni. L'importo è uguale per tutte le qualifiche. Nel caso di perdita parziale o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito.

### **Art. 6 – Qualifiche**

Le qualifiche degli Assistenti di Volo sono le seguenti:

- Capo Cabina Senior
- Capo Cabina
- Assistente di Volo

Il Capo Cabina Senior e il Capo Cabina sono gli Assistenti di volo al quale è assegnata la responsabilità di tutto il servizio di cabina svolto a bordo degli aa/mm di Compagnia, anche sotto il profilo commerciale.

Tale responsabilità viene esercitata con riferimento alle attività concernenti la sicurezza e le emergenze, al prodotto complessivamente erogato, alla sua conformità agli standards di Compagnia, al livello qualitativo ed all'efficacia dello stesso, nonché con riferimento al rispetto da parte di tutto l'equipaggio addetto ai servizi complementari di bordo delle regolamentazioni aziendali, del corretto svolgimento delle attività e della disciplina.

In particolare al Capo Cabina Senior viene affidato il compito di:

- collaborare con la Struttura Direzionale competente alla definizione degli standards qualitativi ed al loro miglioramento anche attraverso la partecipazione diretta a specifiche iniziative predisposte a tale scopo; c
- collaborare con le Strutture Aziendali preposte al miglioramento dei livelli addestrativi e dei processi di comunicazione attraverso la partecipazione a specifiche iniziative predisposte a tale scopo; c
- mantenere gli opportuni collegamenti con il Comandante in tutte le fasi operative collegate al volo e durante le soste; m
- garantire nelle fasi operative collegate al volo e durante le soste la propria attività di coordinamento con gli enti di Compagnia circa le problematiche commerciali inerenti il servizio di cabina, ivi comprese le fasi di imbarco passeggeri; g
- assistere, supervisionare e partecipare al servizio di bordo quando necessario, con l'obiettivo dell'ottimizzazione del servizio al cliente; g
- curare i contatti con i passeggeri per particolari problemi anche di natura commerciale; c
- curare l'addestramento sul lavoro dell'equipaggio di cabina e la realizzazione dei processi valutativi di detto personale; c
- vigilare sulle attività complessive in cabina e sul corretto svolgimento della prestazione dell'equipaggio di cabina durante il servizio, nonché sulla variazione di configurazione di cabina effettuata dagli assistenti di volo riportando gli eventi e i comportamenti anomali o contrari ai regolamenti ed alla disciplina nei previsti rapporti, nonché segnalandoli immediatamente al Comandante; v

- responsabile delle vendite di bordo, quando previste e allorché operi come unico responsabile;
- ordinare l'effettuazione di servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite.

è

c

Il Capo Cabina svolge i compiti del Capo Cabina Senior nei voli in cui operi come unico responsabile.

Nei voli in cui sia prevista, sulla base delle disposizioni del presente contratto, la presenza del Capo Cabina Senior, il Capo Cabina, riportando al Capo Cabina Senior ha il compito di:

- nelle classi di servizio e/o nelle aree dell'aeromobile affidate al suo coordinamento, gestire, supervisionare e partecipare al servizio di bordo quando necessario, con l'obiettivo dell'ottimizzazione del servizio al cliente;
- curare i contatti con i passeggeri per particolari problemi anche di natura commerciale;
- curare l'addestramento sul lavoro dell'equipaggio di cabina e la realizzazione dei processi valutativi di detto personale;  
vigilare, nelle classi di servizio e/o nelle aree di aeromobile affidate al suo coordinamento, sulle attività complessive e sul corretto svolgimento della prestazione dell'equipaggio di cabina durante il servizio, riportando gli eventi e i comportamenti anomali o contrari ai regolamenti ed alla disciplina nei previsti rapporti, nonché segnalandoli immediatamente al Capo Cabina Senior;
- è responsabile delle vendite di bordo quando previste
- coordinare ed effettuare servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite.

L'Assistente di Volo ha il compito di:

- assicurare la gestione delle emergenze a bordo, secondo le procedure di sicurezza;
- accogliere i passeggeri a bordo ed assisterli durante le operazioni di imbarco all'interno dell'aeromobile e durante il volo;
- assicurare il servizio di bordo e la variazione di configurazione aeromobile secondo le disposizioni ed i regolamenti aziendali;

- cooperare con il Capo Cabina Senior/Capo Cabina nella gestione delle vendite a bordo, quando previste;
- effettuare servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite;
- eseguire quanto previsto dalle disposizioni aziendali per tutto quanto concerne i servizi complementari di bordo.

### EQUIPAGGI REGIONAL

I gradi del Personale di Cabina sono i seguenti.

- Assistente di Volo Responsabile di Cabina;
- Assistente di Volo.

### **Art. 7 – Passaggi di qualifica**

Il passaggio da Assistente di Volo a Capo Cabina avviene a giudizio dell'azienda, sulla base di criteri di valutazione e selezione riconducibili alle capacità professionali ed umane quali requisiti tecnico professionali, esperienza, caratteristiche personali, valutazioni delle prestazioni ed anzianità aziendale, così come definito nell'ambito della contrattazione aziendale.

### **Art. 8 – Ferie**

Il Personale Navigante di Cabina ha diritto a ferie annuali nella misura di trenta giorni di calendario. Il predetto numero si incrementa di un giorno ogni cinque anni di servizio sino ad un massimo di 5 giorni aggiuntivi.

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività ed i riposi mensili nella ragione di 1 (un) giorno di riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie.

Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Personale Navigante di Cabina la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita.

Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall'Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali e degli eventuali accordi in sede aziendale.

Al Personale Navigante di Cabina richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Compagnia è tenuta ad applicare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie, il trattamento di missione previsto dal successivo. La Compagnia inoltre è tenuta a rimborsargli le eventuali

documentate spese già sostenute inutilmente a causa dell'anticipata interruzione delle ferie, sempre che l'interessato non abbia diritto al rimborso da parte di terzi.

I periodi di tempo necessari per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non vengono computati nella durata delle ferie.

La regolamentazione sull'interruzione del godimento delle ferie a causa di sopraggiunta malattia è rinviata alla contrattazione aziendale.

Nel caso di pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, ciascun giorno di ferie non goduto sarà liquidato sulla base della retribuzione mensile divisa per 30.

Il periodo di ferie è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Per quanto attiene alle quantità di giornate di ferie da concedere ed alle modalità di assegnazione delle giornate di ferie in determinati periodi dell'anno, si rinvia alla contrattazione aziendale.

#### **Art. 9 – Trasporto e Parcheggi**

Il Personale Navigante di Cabina deve provvedere a presentarsi in servizio presso la base di servizio con i propri mezzi.

Le modalità di fruizione dei parcheggi sono regolate in sede aziendale.

L'Azienda provvede al trasporto del Personale Navigante di Cabina fuori sede per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio.

Nel caso in cui quanto sopra non sia fornito dall'azienda, al Personale Navigante di Cabina fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute.

#### **NOTA A VERBALE**

Le Parti considerano impegno comune fruire di agevolazioni, risorse, convenzioni, programmazioni ecc. che gli Enti Locali Territoriali e le strutture di servizio pubblico mettano a disposizione per la gestione della mobilità collettiva, al fine di identificare soluzioni idonee ad agevolare la mobilità verso l'aeroporto, senza oneri aziendali.

## **Art. 10 – Trasferimenti**

Ove ricorrano esigenze tecniche, organizzative e produttive la Compagnia può disporre il trasferimento del Personale Navigante di Cabina.

In caso di trasferimento il Personale Navigante di Cabina ha l'obbligo di domicilio entro 50 chilometri dal comune ove è collocata la base di servizio.

Nel rispetto delle esigenze tecnico - organizzative e produttive la Compagnia disporrà trasferimenti secondo le seguenti modalità:

- A. L'alimentazione degli organici nelle basi sarà soddisfatta prioritariamente ricorrendo a dichiarazioni di volontarietà nella allocazione presso la base da parte del Personale Navigante di Cabina.

Allo scopo, con cadenza annuale saranno raccolte entro il mese di novembre, le manifestazioni di volontarietà al trasferimento, con indicazione della/e base/i cui la volontarietà è riferita.

La manifestazione di volontarietà ha validità di 12 mesi per i trasferimenti intervenuti esclusivamente per l'anno successivo.

Qualora le adesioni volontarie siano superiori al fabbisogno quantitativo e professionale i trasferimenti saranno effettuati secondo un criterio di anzianità di servizio, ferme restando le esigenze tecnico - organizzative aziendali, e garantendo comunque le seguenti priorità:

- beneficiari legge 104/92;
- genitori unici affidatari;
- genitori beneficiari delle tutele di Legge previste a sostegno della maternità e della paternità.

- B. In mancanza di disponibilità di volontari, si procederà, secondo le esigenze organizzative, con trasferimenti d'ufficio sulla base di criteri attinenti in primo luogo alla qualifica di appartenenza nonché all'anzianità di servizio.

In ogni caso, verranno prioritariamente tutelate:

- genitori beneficiari delle tutele di Legge previste a sostegno della maternità e della paternità;
- genitori unici affidatari;
- beneficiari legge 104/92.

La Società comunicherà al Personale interessato, suddiviso per qualifica e con un preavviso di 30 giorni, la base di allocazione.

In assenza di specifici accordi aziendali, in caso di trasferimento disposto dalla Compagnia il Personale Navigante di Cabina ha l'obbligo di domicilio entro 50 km dal Comune da dove è collocata la base di servizio.

Dove detto trasferimento comporti il cambio del domicilio del Personale Navigante di Cabina e della famiglia spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 30 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio per il Personale Navigante di Cabina e i familiari a carico;
- c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilio, masserizie e bagagli)
- d) il trattamento di missione per 1 mese

Ove detto trasferimento comporti il cambio di domicilio del solo Personale Navigante di Cabina allo stesso spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 20 giorni
- b) il rimborso delle spese di viaggio
- c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti personali (mobilio, masserizie, bagagli).
- d) il trattamento di missione per 20 giorni.

La Compagnia potrà rivalersi sul Personale Navigante di Cabina delle spese relative al trasferimento delle masserizie qualora il rapporto di lavoro cessi per dimissioni nell'anno successivo a quello di trasferimento. Tale rivalsa verrà commisurata in proporzione alla parte di anno trascorsa.

#### **Art. 11 – Aspettativa non Retribuita**

Al Personale Navigante Cabina che ne faccia richiesta potrà essere accordato, fatte salve le previsioni di legge in materia, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative aziendali, un periodo di aspettativa non retribuita. L'aspettativa avrà l'effetto di sospendere l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali.

Il dipendente, fatto salvo casi specifici ed eccezionali, presenterà la richiesta in oggetto almeno 60 giorni prima del presunto inizio del periodo di aspettativa richiesto. La Società avrà cura di informare il PNC dell'esito della richiesta almeno 30 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa richiesto.

#### **Art. 12 – Assenza per Malattia**

L'assenza per infermità da malattia/infortunio deve essere comunicata e certificata all'Azienda immediatamente non appena insorga lo stato di infermità, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione del periodo stesso.

L'Assistente di Volo è tenuto ad inviare il relativo certificato medico entro il secondo giorno dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità risultante dal certificato stesso, anche attraverso strumenti digitali, secondo le modalità previste ed in uso.

In caso di inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2, l'assenza si considera ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di richiedere il controllo dello stato di malattia/infortunio ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora l'assistente di Volo durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Compagnia, ne dovrà dare preventiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

L'Assistente di Volo assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato all'Azienda, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle h. 10.00 alle h. 12.00 e dalle h. 17.00 alle h. 19.00. ad eccezione dei casi di inidoneità temporanea al volo certificata dalle strutture sanitarie competenti secondo le vigenti disposizioni dell'ENAC.

Conseguentemente l'assistente di Volo che, per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi debba lasciare il domicilio, e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Compagnia.

La permanenza dell'Assistente di Volo nel proprio domicilio, durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti. Le disposizioni di cui ai precedenti commi del presente punto non si applicano ai casi di inidoneità dichiarati in occasione delle visite mediche ordinarie presso le strutture sanitarie competenti-

Al termine del periodo di infermità, l'Assistente di Volo dovrà formalizzare attraverso certificato medico "definitivo" e comunicare all'Azienda la propria idoneità entro l'ultimo giorno di assenza.

Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia/infortunio, l'Assistente di Volo dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso le strutture sanitarie competenti secondo le disposizioni normative vigenti; sarà cura dell'istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge, accertare in questo caso l'idoneità alla ripresa del servizio.

L'Assistente di Volo impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o infortunio, deve informare il Comandante ed attenersi alle stesse norme di cui ai punti precedenti, facendo riferimento agli Enti aziendali

locali che sono responsabili di fornire tutta l'assistenza necessaria ai fini logistici ed economici.

### **Art. 13 – Trattamento di Malattia/Infortunio**

In caso di malattia/inidoneità il Personale Navigante di Cabina ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione dei seguenti regimi di comportamento:

- in regime di comportamento continuativo (inidoneità derivante da un unico evento): 24 mesi di assenza (730 giorni di assenza);
- in regime di comportamento frazionato per sommatoria, per un periodo di 12 mesi di assenza (365 giorni di assenza)

Ai fini del conteggio del comportamento di cui al capoverso precedente si prende in considerazione un arco temporale di tre anni, prendendo cioè a riferimento le assenze che si sono verificate negli ultimi 36 mesi calendariali.

In caso di malattia/inidoneità per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 12 mesi il dipendente percepisce la normale retribuzione mensile.

In caso di malattia / inidoneità non per causa di servizio: a partire dal primo giorno di assenza è corrisposto il 100% della normale retribuzione per i primi 6 mesi (183 giorni anche frazionati); 50% per i successivi 6 mesi (182 giorni anche frazionati).

Successivamente ai periodi indicati il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.

Superato il periodo massimo di comportamento, il Personale Navigante di Cabina dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo dalle strutture sanitarie competenti, o in ogni caso di superamento del periodo di comportamento continuativo, potrà chiedere un periodo continuativo di aspettativa non retribuita, e priva di qualsiasi effetto ai fini dell'anzianità, giustificato dalla permanenza dello stato di inabilità temporanea certificata dalle strutture sanitarie competenti, fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi.

Le giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari) non verranno computate ai fine dei termini previsti dal presente articolo.

I limiti complessivi di assenze aventi effetto sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico sono oggetto di riproporzionamento in caso di prestazione a tempo parziale.

Entro l'anno 2014, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro congiunto tra le parti firmatarie saranno identificate le linee di regolamentazione e funzionamento di un fondo di assistenza sanitaria.

#### **Art. 14 – Inidoneità permanente al Volo**

L'inidoneità degli Assistenti di Volo a svolgere la loro attività a bordo degli AA/mm determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

#### **Art. 15 – Assicurazioni**

La Compagnia è tenuta ad assicurare gli Assistenti di Volo contro gli infortuni conseguenti a rischi di volo, a norma dell'art. 935 Cod. Nav., per i seguenti capitali:

**a) per morte:**

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 154.937,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 87.798,00

+cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al dieci per cento i capitali assicurati sono:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 49.063,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 33.570,00

L'Assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi definiti "tempo di servizio" di cui al successivo capoverso del presente contratto.

Oltre a quanto previsto al precedente comma, l'assicurazione comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa.

La Compagnia assicura gli Assistenti di Volo per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte dagli Assistenti di Volo in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate come tali dalla Organizzazione Mondiale della Sanità.

**a) Per morte**

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 154.937,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 87.798,00

**b) Per invalidità permanente(generica) assoluta:**

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 206.583,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 108.456,00

**c) Per invalidità permanente (generica) parziale:**

I capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta.

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al dieci per cento, i capitali assicurati sono:

*A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 49.063,00*

*A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 33.570,00*

Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo), dichiarata per qualsiasi ragione dall'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare la Compagnia assicura gli Assistenti di Volo salvo che questi non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente all'invalidità permanente (generica) assoluta o parziale, per i seguenti capitali:

<b>ETA'</b>	<b>C.A.</b>
Fino a 30 anni	€ 51.646,00
Fino a 40 anni	€ 41.317,00
Fino a 50 anni	€ 30.987,00
Fino ed oltre 60 anni	€ 18.076,00

Con le frasi:

fino a 52 anni” si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età e così via per le frasi successive

L'assicurazione per le malattie professionali è effettuata solo in quanto obbligatoria per legge nei limiti da questa fissati.

Inoltre la Compagnia direttamente o, indirettamente attraverso fondi od enti mutualistici esistenti o all'uopo costituiti assicura gli AA.VV con contratto a tempo indeterminato per prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale, per un onere massimo pari ad euro 500 per assistente di volo.

Entro l'anno 2015, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro congiunto tra le parti firmatarie saranno valutate eventuali linee di regolamentazione e funzionamento di un fondo di assistenza sanitaria di settore.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Segreterie Nazionali FILT – CGIL, FIT – CISL, ULTRASPORTI ed UGL TRASPORTO AEREO richiedono di prevedere nell'ambito della vigenza contrattuale una verifica circa la possibilità di innalzare i massimali dei capitali assicurati per le singole tipologie di copertura, attraverso contributi volontari.

### **Art. 16 – SERVIZIO DI LINEA**

#### **1. Sistema Diarie**

#### **MEDIO E LUNGO RAGGIO**

##### **A. Diaria di linea**

Il rimborso delle spese per servizio di linea avverrà sulla base del conteggio delle ore di servizio/assenza dalla base di servizio;

*i. Modalità di calcolo*

- la liquidazione dell'**importo giornaliero** verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base uguale o superiore a 12 ore effettive nell'arco della giornata (00.01-24.00);
- la liquidazione dell'**importo orario**, pari ad 1/12 dell'importo giornaliero, verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base inferiore a 12 ore nell'arco della giornata (00.01-24.00), calcolando tale importo in base all'effettivo numero di ore prestate con arrotondamento alla mezz'ora successiva.

*ii. Importi*

- L'importo giornaliero ed orario maturati con le modalità di calcolo sopra indicate, viene di seguito indicato:

<b>Importo</b>	<b>€</b>
Giornaliero	42
Orario	3,5

**REGIONAL**

Si rinvia alla parte dedicata del presente CCNL.

**B. Basi estere**

Il sistema, delineato ai precedenti capoversi, si applica, in caso di dislocazione del navigante in base estera, considerando il tempo di permanenza nella base interamente come tempo di servizio/assenza;

**C. Diarie non di linea**

Le modalità di computo delle diarie indicate al punto 1, vengono applicate anche alle attività non di linea.

Agli Assistenti di Volo cui siano attribuiti incarichi nella struttura presso la propria base di servizio e che possano beneficiare delle strutture fisse a disposizione del personale, non verrà corrisposta la diaria, salvo le giornate in cui siano impiegati in servizio di linea.

Gli assistenti di volo impegnati in attività addestrative potranno fruire delle strutture fisse, se a disposizione, oppure verrà corrisposta una indennità sostitutiva da definire in sede aziendale.

In caso di riserva al campo non utilizzata, all'assistente di volo è riconosciuto quanto definito dagli accordi aziendali.

#### **D. Liquidazione**

Le diarie maturate dal navigante, indipendentemente dal tipo di attività effettuata, verranno liquidate con le competenze del foglio retribuzione del mese successivo.

## **2. Pernottamenti**

Per pernottamenti di tutti gli Assistenti di Volo senza distinzione di grado, tanto in Italia che all'estero, l'alloggio è provveduto a cure e spese della Compagnia in idonee strutture alberghiere di categoria di almeno 4 stelle, con camera doppia uso singola con bagno.

### **Art. 17 Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni**

Il Personale Navigante di Cabina non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto, salvo i casi previsti dall'art. 905 del Codice della Navigazione.

## **PARTE III REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO**

### **Art. 18 – COMPOSIZIONE EQUIPAGGI**

Gli Assistenti di Volo saranno adibiti agli aeromobili della flotta secondo le esigenze organizzative e nel rispetto della vigente normativa.

1. La composizione degli equipaggi di cabina degli aeromobili di Compagnia è la seguente:
  - AEROMOBILI DI MEDIO RAGGIO E CORTO RAGGIO

1. 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior 3 Assistenti di Volo, per gli aeromobili con configurazione con più di 150 posti per passeggeri
2. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 150 posti per passeggeri, la composizione prevista è 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior e 2 Assistenti di Volo
3. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 100 posti per passeggeri, la composizione prevista è 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior e 1 Assistente di Volo
4. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 50 posti per passeggeri, la composizione prevista è di 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior o di 1 Assistente di Volo (SCCM)

In programmazione potrà essere indifferentemente previsto l'impiego di un Capo Cabina o di un Capo Cabina Senior.

In fase operativa potrà essere utilizzata una composizione equipaggio con fungibilità tra Capo cabina Senior/Capo Cabina e Assistente di Volo, sia nel senso dell'impiego di Capi Cabina Senior o Capi Cabina come Assistenti di Volo, sia nel senso dell'impiego di Assistenti di Volo come Capo cabina Senior/Capo Cabina In fase operativa e fermo restando il rispetto delle normative vigenti, per assicurare l'effettività e la puntualità del servizio sarà garantita dall'equipaggio la partenza del volo, anche dalla base di armamento, con un equipaggio ridotto qualora la riduzione sia dovuta ad indisponibilità improvvisa di membri dell'equipaggio, anche per cause operative, che si manifestano in termini di tempo tali da non consentire la sua sostituzione.

#### ▪ AEROMOBILI DI LUNGO RAGGIO

Per Aeromobile di lungo raggio s'intende l'aeromobile considerato Wide Body (ad esempio: A33X, B767, B777, B787).

La quantità e la composizione dell'equipaggio minimi impiegabili su aeromobili di Lungo Raggio sono definiti secondo la normativa nazionale e internazionale.

In ogni caso la composizione minima dell'equipaggio non potrà essere inferiore ad un capo cabina senior, un capo cabina e sei assistenti di volo, salvo l'ipotesi di configurazione full economy per la quale è prevista una composizione di 1 capo cabina senior e 6 assistenti di volo.

Tali minimi saranno integrati attraverso accordi aziendali che prendano a riferimento tipologia di AM, configurazione e tipologia del servizio.

In fase operativa e fermo restando il rispetto delle normative vigenti, per assicurare l'effettività e la puntualità del servizio sarà garantita dall'equipaggio la partenza del volo, anche dalla base di armamento, con un equipaggio ridotto qualora la riduzione sia dovuta ad indisponibilità improvvisa di membri dell'equipaggio, anche per cause operative, manifestatasi in termini di tempo che non consentano la sua sostituzione

#### **Art. 19 – Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva.**

Per ciò che attiene a definizioni, limiti giornalieri, limiti periodici e riposi minimi si fa riferimento a quanto stabilito in materia dai vigenti regolamenti internazionali, europei e nazionali.

Gli orari previsti devono consentire di terminare i voli entro il periodo di servizio di volo massimo permesso. A tal fine nella programmazione mensile delle turnazioni l'Azienda prevedrà un Periodo di Servizio di Volo (FDP) massimo giornaliero ridotto di 30 minuti rispetto a quelli di cui al comma 1.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 6 del regolamento integrativo al Capo Q dell'Allegato III del Reg. (CEE) n. 3922/1991 e s.m.i. relativo ai diversi impieghi di riserva, nel caso specifico di servizi di riserva che non siano prestati presso la normale sede (riserva in aeroporto) l'Assistente di Volo deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

#### **Art. 20 – Riposi**

La spettanza dei riposi su base annua è pari a 120 giorni; 10 su base mensile. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge.

Nell'ambito della contrattazione aziendale, è prevista la possibilità in programmazione di individuare un numero di riposi mensile inferiore o superiore a 10.

Le modalità di programmazione e fruizione dei riposi sono definite con accordo a livello aziendale.

L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.) programmata nel turno mensile assorbe 1 giorno di riposo ogni 3 giorni programmati.

L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.) comunicata successivamente alla programmazione del turno assorbe i riposi programmati sul turno e sovrapposti all'assenza stessa.

Uno dei giorni di riposo dovrà essere accordato il giorno antecedente quello fissato per la visita medica. Il giorno della visita medica non sarà considerato né riposo né servizio.

#### **PARTE IV RETRIBUZIONE**

##### **Art. 21 – Sistema Retributivo**

In considerazione delle diverse linee di servizio e dell'esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, l'assetto retributivo è articolato su due strutture di retribuzione per:

- A. equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo superiore a 52 tonnellate e oltre 100 posti passeggero;
- B. equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo fino a 52 tonnellate e fino ad un massimo di 100 posti/passeggero (Equipaggi Regional).

#### **SISTEMA RETRIBUTIVO EQUIPAGGI OPERANTI SU AEROMOBILI DI PESO MASSIMO AL DECOLLO SUPERIORE A 52 TONNELLATE E OLTRE 100 POSTI PASSEGGERO**

##### **Art. 22 – Stipendio Mensile**

Agli Assistenti di Volo è corrisposto lo stipendio mensile, per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità, qualifica e con l'articolazione e misure di cui alle tabelle allegate C (Capo Cabina Senior), D (Capi Cabina), E (Assistenti di Volo).

A decorrere dalle competenze del mese di maggio 2015 i valori di cui sopra sono quelli riportati nelle tabelle C1 (Capo Cabina Senior), D1 (Capi Cabina), E1 (Assistenti di Volo).

A decorrere dalle competenze del mese di luglio 2016 i valori di cui sopra sono quelli riportati nelle tabelle nelle tabelle C2 (Capo Cabina Senior), D2 (Capi Cabina), E2 (Assistenti di Volo).

### **Art. 23 – Indennità di Volo**

- Agli Assistenti di Volo che svolgono servizio di volo come membri effettivi di equipaggio è garantito per 12 mensilità il pagamento di un'indennità di volo minima garantita (IVMG), il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio, qualifica e con l'articolazione e misure di cui alle tabelle allegate C (Capo Cabina Senior), D (Capi Cabina), E (Assistenti di Volo).

A decorrere dalle competenze del mese di maggio 2015 i valori di cui sopra (IVMG) sono quelli riportati nelle tabelle C1 (Capo Cabina Senior), D1 (Capi Cabina), E1 (Assistenti di Volo).

A decorrere dalle competenze del mese di luglio 2016 i valori di cui sopra (IVMG) sono quelli riportati nelle tabelle C2 (Capo Cabina Senior), D2 (Capi Cabina), E2 (Assistenti di Volo).

- Ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio è compensata con la corresponsione di un'indennità oraria di volo integrativa il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle C, C1, C2; D, D1, D2 ed E, E1, E2 allegate. L'indennità di volo integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita e non concorre alla determinazione degli istituti retributivi riflessi e differiti.

Ai sensi del precedente capoverso, per ora di volo effettuata s'intende l'ora di volo block to block schedulata.

Laddove le indennità siano articolate per scaglioni non si intendono tra loro cumulabili.

### **Art. 24 – Tredicesima e Quattordicesima Mensilità**

Agli Assistenti di Volo è corrisposta, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità e nel mese di giugno una quattordicesima mensilità costituite dallo stipendio mensile.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'Assistente di Volo che abbia superato il periodo di prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni è computata come mese intero.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità formano parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 25 – Componenti Trattamento Economico e loro Pagamento**

La retribuzione mensile e/o la normale retribuzione e/o la normale retribuzione mensile è composta dallo stipendio mensile e dall'indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per ferie, malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile.

### **Art. 26 – Trattamento di Fine Rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro verrà corrisposto all'Assistente di Volo il trattamento di fine rapporto così come determinato dall'art. 2120 C.C.

La retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. è costituita dai seguenti elementi, con esclusione di ogni erogazione effettuata ad altro titolo:

- stipendio mensile, ivi comprese le mensilità aggiuntive;
- indennità di volo minima garantita per 12 mensilità;

In caso di morte dell'Assistente di Volo le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'Assistente di Volo, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. In mancanza delle persone su indicate, ed in mancanza altresì di disposizioni testamentarie, quanto previsto al comma precedente è attribuito secondo le norme della successione legittima, fermo restando il recepimento dell'evoluzione legislativa in materia di diritto di famiglia (unioni civili).

SISTEMA RETRIBUTIVO EQUIPAGGI OPERANTI SU AEROMOBILI DI PESO MASSIMO AL DECOLLO FINO A 52 TONNELLATE E FINO AD UN MASSIMO DI 100 POSTI/PASSEGGERO (EQUIPAGGI REGIONAL)

ASSISTENTI DI VOLO

1. Trattamento economico:

- Il trattamento economico del Personale Navigante di Cabina, è costituito da:
  - a) Stipendio base conglobato (stipendio base + contingenza + E.D.R.);
  - b) Aumenti periodici di anzianità;
  - c) Indennità di volo minima garantita;
  - d) Indennità di volo oltre la 30° ora;
  - e) Indennità di volo giornaliera.

Lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	625,00
Assistente di volo	415,00

- Con competenza dal mese di maggio 2015 lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	680,00
Assistente di volo	500,00

- Con competenza dal mese di luglio 2016 lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Stipendio base conglobato (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	790,00
Assistente di volo	621,00

2. L'indennità di volo minima garantita, pari a 30 ore, viene stabilita nelle seguenti misure, corrispondente ad un importo lordo mensile pari a:

<b>Qualifica</b>	<b>Indennità di volo minima garantita (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	350,00
Assistente di Volo	250,00

- Con competenza dal mese di maggio 2015 l'indennità di volo minima garantita è fissata negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Indennità di volo minima garantita (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	421,00
Assistente di Volo	273,00

- Con competenza dal mese di luglio 2016 l'indennità di volo minima garantita è fissata negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

<b>Qualifica</b>	<b>Indennità di volo minima garantita (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	514,00
Assistente di Volo	321,00

3.L'erogazione di tale indennità assorbirà il controvalore di 30 ore di volo. Per ciascuna ora di volo nel mese oltre le 30 ore, effettuata in qualità di titolare di equipaggio, sarà corrisposta una indennità oraria aggiuntiva, nella misura in Euro lordi di seguito riportata; ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, si fa riferimento alle ore *block to block* schedate.

Verranno riconosciuti i seguenti importi:

<b>Qualifica</b>	<b>Dalla 31° alla 40° ora (€)</b>	<b>Dalla 41° alla 60° ora (€)</b>	<b>Dalla 61° alla 70° ora (€)</b>	<b>Dalla 71° ora (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	10	10	16	24
Assistente di Volo	7	7	12	20

4.Per ogni giorno di servizio in avvicendamento sarà corrisposta una indennità di volo giornaliera, nella misura di Euro lordi di seguito riportata.

Verranno riconosciuti i seguenti importi:

<b>Qualifica</b>	<b>(€)</b>
------------------	------------

Assistente di Volo Responsabile di Cabina	11,5
Assistente di Volo	9

Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, che comporti un'assenza dalla base di servizio superiore a 12 ore, l'importo sopra menzionato sarà incrementato di € 5.

- Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24,00 – 05,00 saranno compensate con una maggiorazione del 15%, prendendo a riferimento per il valore orario 1/30° dell'indennità di volo minima garantita.
- L'Assistente di Volo che disimpegni funzioni relative al grado di Assistente di Volo Responsabile di Cabina continua a percepire lo stipendio corrispondente al grado di Assistente di Volo.
- Nel caso in cui venga conseguita la qualifica di Assistente di Volo Responsabile di Cabina, al termine del periodo di facente funzioni, la retribuzione, inclusi gli scatti di anzianità eventualmente maturati nel periodo, verrà adeguata a quella del grado superiore con effetto retroattivo dall'inizio delle funzioni stesse.
- Nel caso in cui il passaggio di qualifica non venga conseguito, al termine del periodo di facente funzioni e per tutto il tempo di tali funzioni, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari alla differenza tra la sua retribuzione e quella del grado di cui aveva temporaneamente rivestito le funzioni.

5.L'Assistente di volo ha diritto per tutto il corso della carriera a 7 aumenti biennali. L'importo lordo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella tabella sotto riportata.

In caso di promozione, lo stipendio relativo al nuovo grado è aumentato dell'importo degli scatti eventualmente maturati nei gradi precedenti.

<b>Qualifica</b>	<b>Importo scatto (€)</b>
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	19
Assistente di Volo	16

#### 6.Tredicesima mensilità:

La Compagnia corrisponderà ogni anno al Personale Navigante di Cabina, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalle seguenti voci, per quanto maturato nel corso dell'anno:

- stipendio base conglobato;
- scatti di anzianità;
- indennità di volo minima garantita, per quanto maturato fino alle retribuzioni di aprile 2015.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Personale

Navigante di Cabina, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

7. Quattordicesima mensilità:

A partire dal mese di giugno 2015, è prevista la corresponsione della 14a mensilità secondo le seguenti modalità: con competenza dal mese di maggio 2015, maturazione del rateo mensile della 14a mensilità pari al 100% dello Stipendio base conglobato e scatti di anzianità.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'Assistente di volo ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

8. Servizio di linea/Diaria di linea:

- Per ogni giorno di servizio in volo viene corrisposta una diaria giornaliera di € 30,99 per servizio fino ad 8 ore, incrementata di €15,49 per servizio di durata superiore ad 8 ore ed ogni qualvolta si pernotti fuori dalla base di servizio.
- I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, con le modalità previste in Alitalia è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità.
- Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).
- Per quanto concerne la riserva al campo, le Parti definiranno congiuntamente il trattamento da prevedere.

9. Elementi e computo della retribuzione:

A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo, è costituita dallo stipendio base conglobato, dagli scatti di anzianità e indennità di volo minima garantita.

Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30; per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

Per determinare il valore di una giornata di ferie si divide la retribuzione mensile per 30.

Il pagamento delle retribuzioni saranno corrisposte entro la fine del mese di riferimento, con scorrimento al mese successivo della corresponsione degli elementi variabili.

In caso di contrasto sugli elementi costitutivi della retribuzione, verranno corrisposte le somme sulle quali non vi è contrasto; il Personale dovrà segnalare eventuali errori di pura contabilità, non appena riscontrati e comunque in tempo utile per permettere le opportune verifiche da parte della Compagnia.

10. Trattamento di fine rapporto:

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto al Dipendente, il trattamento di fine rapporto così come determinato dall'art. 2120 C.C.

Per il calcolo del T.F.R. sono considerati i seguenti istituti:

1. retribuzione base conglobata,
2. aumenti periodici di anzianità;
3. indennità di volo minima garantita;
4. la 13a mensilità e la 14a mensilità ove prevista.

Nota a verbale

Entro il primo semestre 2015 le Parti individueranno meccanismi che determinino una omogeneizzazione della struttura della retribuzione, parte fissa e variabile degli equipaggi regional con quelli di corto raggio, medio raggio e lungo raggio.

### **Art. 27 – Provvigioni sulle Vendite di Bordo**

Per le attività di vendita a bordo gli assistenti di volo hanno diritto a percepire una provvigione nelle misure definite da accordi specifici in sede aziendale, da definirsi sulla base delle caratteristiche, tipologia di prodotti, policies commerciali delle diverse modalità di vendita a bordo.

## **PARTE V RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CODICE DISCIPLINARE**

### **Art. 28 – Provvedimenti Disciplinari**

Le mancanze del personale possono essere punite, secondo la loro gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa pari alla indennità oraria pari a 2 o 4 ore di volo;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso;

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lettere a), b), e c).

Il licenziamento di cui alla lettera f) può essere adottato nei confronti del personale colpevole di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa, come previsto dall'art. 7 della l.300/70.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione, è fatta mediante comunicazione scritta nella quale deve essere indicato il termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non può essere, in nessun caso, inferiore a 10 giorni. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, una volta che l'Azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 20 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione devono essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni si intenderanno accolte.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento il lavoratore che ritenga ingiustificato il provvedimento adottato nei suoi confronti può entro 20 giorni, dal ricevimento della comunicazione del provvedimento o dalla data del rientro in sede, se successiva, e per il tramite della Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisce mandato, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione e arbitrato, tramite la DPL, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro con funzione di Presidente scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della DPL. Il rappresentante di parte sindacale dovrà essere designato contestualmente alla richiesta di costituzione del collegio.

Qualora la compagnia non provveda entro 10 giorno dal ricevimento della richiesta a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente la sanzione disciplinare non ha effetto. La designazione del 3° arbitro dovrà avvenire d'intesa tra le parti non oltre i 10 giorni dalla comunicazione della avvenuta designazione del rappresentante della Compagnia; in mancanza di ciò, il 3° membro sarà designato, anche su richiesta di una sola delle parti, dal Ministero del Lavoro.

Il Collegio dovrà riunirsi non oltre i 10 gg dalla sua costituzione e dovrà procedere ad una decisione definitiva entro i 60 giorni successivi, salva la facoltà del Presidente di prorogare tale termine di ulteriori 30 gg.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.  
Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

L'importo delle multe deve essere versato dalla compagnia al Fondo di Previdenza per il personale di volo dipendente dalle Aziende di Navigazione Aerea.

#### **Art. 29 – Preavviso di Licenziamento e Dimissioni**

Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Assistente di Volo in prova può essere risolto da entrambi le parti senza il preavviso di cui al punto seguente.

Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene per licenziamento i termini di preavviso devono essere di 20 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'Assistente presso l'Azienda, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 8 mesi.

In caso di dimissioni i suddetti termini sono ridotti alla metà.

I termini di preavviso decorrono dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il mancato preavviso.

E' facoltà della parte che riceve il preavviso di risolvere il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non rispettato.

Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto; dovranno pure, di norma, essere comunicate per iscritto le dimissioni.

### **PARTE VI PREVIDENZA**

#### **Art. 30 – Previdenza Complementare**

Le Parti sono impegnate a determinare nel più breve tempo possibile le condizioni utili alla fusione in un unico Fondo gli attuali Fondi presenti ed attivi nel settore.

Le Parti convengono che gli Assistenti di Volo dipendenti dalle Compagnie possano aderire al Fondo Pensione Complementare “FONDAEREO”. Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L’adesione al Fondo può essere richiesta a partire dalla data di superamento del periodo di prova da parte dell’Assistenti di Volo assunti con contratto a tempo indeterminato e dagli Assistenti di Volo assunti a tempo determinato dal 2° contratto.

Gli Assistenti di Volo che siano stati occupati precedentemente presso altre Aziende e che abbiano già aderito al Fondo, possono richiedere l’adesione a partire dalla data di assunzione presso la Società.

La contribuzione minima a carico dell’Assistente di Volo iscritto al Fondo è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR. La contribuzione a carico della Società per ciascun Assistente di Volo iscritto al Fondo è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR.

**SEZIONE  
TERZA  
PERSONALE  
DI  
TERRA**

## **PARTE I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

### **Art. 1 – Periodo di Prova**

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

- sei mesi per i dipendenti dei livelli Q e 1° livello
- tre mesi per i dipendenti dei livelli 2°, 3° e 4° livello
- due mesi per i dipendenti dei livelli 5°, 6°, 7°, 8° e 9° livello

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

In caso di contratti a termine successivi costituiti per un numero superiore a due, con medesime mansioni e con la medesima società, non sarà prevista l'apposizione del patto di prova.

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente è ammesso a completare il periodo stesso, purché l'assenza non abbia durata superiore al periodo di prova stesso; trascorso tale periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro.

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.

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. 2 – Lavoro a Tempo Parziale**

Fermo restando quanto convenuto nell'ambito della Parte Generale del Contratto del Trasporto Aereo del 2 agosto 2013, le Parti convengono quanto segue:

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

- 2- Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:
- part-time orizzontale: con presenza di durata non inferiore a 4 ore e non superiore a 6 ore giornaliere, il limite giornaliero può essere superato, fino a concorrenza del limite contrattuale, purché la media nell'arco del ciclo completo del turno previsto non sia inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 30 ore settimanali;
  - part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso, con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
  - part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno, con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1200 ore annue.
- 3- Fermo restando quanto previsto al successivo punto (6) del presente articolo, la durata della prestazione non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere né superiore a 38,5 ore settimanali.
- 4- Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale e previo accordo tra l'azienda e il lavoratore, variazioni individuali della quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale. Nel caso di più domande tendenti alla modifica della quantità di ore nell'ambito di posizioni di identico contenuto professionale, la scelta verrà effettuata secondo il criterio della data della domanda e, in subordine, dell'anzianità del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 5- I limiti di cui ai precedenti punti (3 e 4) potranno essere modificati, previa intesa a livello aziendale con le competenti strutture regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, per motivate esigenze tecnico-produttive ovvero con le RSU/RSA.
- 6- Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione globale di fatto per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino al 50% delle ore contrattuali annue; oltre tale percentuale, la maggiorazione è del 30%.

- 7- Quanto previsto dai precedenti periodi è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR, in ottemperanza a quanto previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.Lgs 61/00, come successivamente modificato ed integrato.
- 8- In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore giornaliere applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le maggiorazioni contrattualmente definite per il lavoro straordinario.
- 9- Resta inteso che la maggiorazione superiore assorbe quella inferiore, non intendendosi cumulativa rispetto all'altra.
- 10- 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 richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi. La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.
- 11- Ai sensi dell' art. 12-bis, D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In tal caso non trovano applicazione clausole elastiche e flessibili.
- 12- In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'Azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs n. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni.
- 13- Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

- 14- Fatte salve le condizioni di miglior favore già definite a livello aziendale, il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 5 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa.
- 15- Il dipendente a tempo pieno, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 48) compatibilmente con le esigenze aziendali. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.
- 16- Nel caso di più richieste l'Azienda valuterà con particolare attenzione le situazioni motivate da:
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
  - documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 12 anni;
  - motivi familiari opportunamente documentati;
- 17- Ai sensi dell' art. 5, comma 1, del D.Lgs. 61/00 e successive modifiche e integrazioni, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti risultante da atto scritto e convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
- 18- In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 5, comma 1 D.Lgs. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

19- In riferimento alle clausole di cui all'art.3 comma 8 del D.Lgs 61/00 e successive modifiche ed integrazioni, decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

### **Art. 3 – Contratti a Tempo Determinato**

Fatte salve diverse previsioni della parte generale del CCNL del Trasporto Aereo e ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2 del d.lgs 368/2001 e s.m.i., il contingentamento delle assunzioni di Personale di Terra a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del citato decreto è fissato nel limite del 20% rispetto all'organico della categoria in forza a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.

### **Art. 4 – Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 Parte Generale del CCNL e fatte salve ulteriori previsioni della stessa le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato non possono eccedere, come media su base annua, l'8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Negli scali con traffico annuo complessivo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

Tale limite potrà essere superato, previa intesa con le RSU/RSA.

## **PARTE II – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 5 – 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 e degli standard d'immagine della Compagnia.

### **Art. 6 – Inquadramento**

Le Parti convengono sulla necessità di istituire una commissione che approfondisca la materia dell'inquadramento con la finalità di aggiornare e semplificare la regolamentazione.

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

Le parti, quindi, condividono la necessità di istituire la commissione inquadramento entro il primo semestre 2015 con le seguenti finalità:

- valorizzare e rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale;
- supportare il cambiamento e le evoluzioni presenti nelle organizzazioni;
- introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni;
- aumentare la trasparenza del sistema inquadramento e dei sistemi di attestazione contribuendo a rendere più coerente l'applicazione a livello aziendale, anche in relazione alla mobilità orizzontale.

### **Tempi di attestazione**

Di seguito si riportano i tempi di attestazione che sono ritenuti di necessario compimento per l'attribuzione dei diversi livelli di inquadramento, in relazione alla posizione ricoperta, alla professionalità maturata, alle verifiche tecnico-professionali e/o alla 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.

I tempi di attestazione vanno considerati facendo riferimento ai periodi di effettivo servizio per i livelli fino al 3° per gli impiegati e fino al 6° per gli operai.

Per attestazioni superiori al 6° per gli operai e al 3° per gli impiegati, l'azienda valuterà l'acquisizione delle relative professionalità e competenze fermo restando un tempo massimo di ulteriori 3 mesi, in aggiunta ai tempi di attestazione di effettivo servizio di cui ai punti successivi.

Per i profili professionali 1° e Q l'accesso è determinato dalla discrezionalità aziendale tenuto conto della autonomia e professionalità acquisita.

1) Attestazione 7° livello

Inserimento 9° liv; dopo 6 mesi 8°; dopo 18 mesi 7°

2) attestazione 6° livello

Inserimento 8°; dopo 18 mesi 7°; dopo 30 mesi 6°

3) attestazione 5° livello

Inserimento 7° livello; dopo 24 mesi 6°; dopo 18 mesi 5°

4) attestazione 4° livello

Se per posizione di Capo Squadra inserimento 5° livello; dopo 6 mesi 4°;

Se operatore specializzato, inserimento 5° livello; dopo 12 mesi 4°

5) attestazione 3° livello

Inserimento 6° livello; dopo 18 mesi 5°; dopo 24 mesi 4°; dopo 36 mesi 3°.

Se per posizione di analista, inserimento al livello 3°; dopo 36 mesi livello 2°

Responsabili/Coordinatori:

L'accesso è determinato dalla discrezionalità aziendale, tenuto conto della autonomia e professionalità acquisita.

Tecnici/professional:

L'accesso è determinato secondo esigenze organizzative e sulla base di valutazioni professionali, coerentemente con la declaratoria contrattuale.

Declaratorie

I livelli sono definiti dalle declaratorie intese come espressione del grado di professionalità, intendendosi per tale l'insieme di conoscenze e capacità professionali, preparazione tecnico-professionale e/o procedure formali di verifiche tecnico-professionali, responsabilità ed autonomia operativa.

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

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

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.

#### Livello Q

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 di iniziativa, autonomia decisionale, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione e/o attuazione delle direttive aziendali.

#### Livello 1°

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 nella applicazione delle direttive ricevute.

#### Livello 2°

Appartengono a questo livello gli impiegati con elevata preparazione, esperienza e capacità professionale che svolgono mansioni di concetto complesse e di particolare importanza, richiedenti ampia iniziativa, anche coordinando, con l'apporto di conoscenze tecnico-pratiche, l'attività di altri collaboratori.

#### Livello 3°

Appartengono a questo livello gli impiegati o operai con una 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, polivalenza di funzioni, iniziativa ed autonomia anche coordinando l'attività di altri collaboratori.

#### Livello 4°

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

#### Livello 5°

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base delle 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 6°

Appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base di disposizioni ricevute, svolgono mansioni di generica preparazione e/o pratica di ufficio, tali da richiedere esperienza e preparazione professionale, anche conseguita attraverso tirocinio.

#### Livello 7°

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

#### Livello 8°

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

#### Livello 9°

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.

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

#### **Livello Q**

Responsabili strutture organizzative complesse

Capo Scalo di servizio FCO/MPX

Capo Scalo periferia Italia

Ingegneri di servizio

Tecnico specialista (tecnico specialista di ingegneria, pianificazione / programmazione, coordinamento operativo, amministrazione/contabilità/bilancio, sistemi informativi)

#### **Livello 1°**

Capo scalo di servizio periferia Italia (scali maggiori)  
Crew supervisor  
Istruttore Personale Navigante  
Istruttore Personale Terra Senior  
Router aeromobili  
Supervisore area passeggeri/rampa/control center  
Tecnico ingegneria  
Tecnico linee di prodotto  
Tecnico gestione risorse umane  
Tecnico pianificazione e controllo  
Tecnico architetture  
Tecnico distribution  
Tecnico operativo e commercial desk  
Tecnico di controllo processi  
Coordinatore attività amministrative/acquisti/contabilità  
Sales representative  
Sistemista  
Capo reparto (linea, hangar)  
Responsabile analisi volo  
Flight dispatcher senior  
Responsabile amministrativo periferia

## **Livello 2°**

Analista volo  
Analista programmatore

Analista efficienza aeromobile  
Capo scalo di servizio (scali minori)  
R.I.T./Capo Turno  
Flight Dispatcher;  
Customer service cargo;  
Agente di vendita  
Agente di vendita “in house”  
Coordinamento programmi  
CUP (hangar)  
Programmatore di produzione  
Supervisore Operativo Linea  
Flight Manager  
Istruttore Personale Terra

### **Livello 3°**

Segretaria di Direzione  
Addetto assistenza personale navigante  
Addetto biglietteria  
Addetto scalo  
Addetto rampa  
Addetto centraggio  
Addetta fares & rules  
Addetto call centre  
Addetto analisi e programmi  
Addetto amministrazione

Addetto assistenza tecnica di linea

Operatore Specializzato Aeronautico

#### **Livello 4°**

Segretaria

Addetto manutenzione simulatori

Capo squadra OUA

Capo Squadra Merci e Posta

Operatore addetto gestione persone e mezzi

Operatore responsabile operazioni aeromobile

#### **Livello 5°**

Operatore linea

Operatore trasporti

Operatore polivalente rampa

Operatore toilettes e acqua di bordo

#### **Livello 6°**

Operatore Unico Aeroportuale

Helper

#### **Livello 7°**

Manovale

Fattorino

Archivista

## **Art. 7 – Certificazioni/Abilitazioni**

Per il Personale appartenente a tutti i settori della Manutenzione per il quale è previsto, secondo la vigente normativa, il possesso di abilitazioni/qualificazioni/certificazioni funzionali allo svolgimento dell'attività, si rinvia a livello aziendale la definizione delle regolamentazioni e delle modalità di valorizzazione economica delle stesse.

## **Art. 8 – 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.

La polivalenza delle mansioni rappresenta un efficace elemento in termini di impiego del personale per presidiare le attività e i processi lavorativi perseguendo efficienza di struttura, flessibilità e produttività.

L'impiego del personale, basato su mobilità e polivalenza delle mansioni, intesa in senso di semplificazione, integrazione di competenze, nonché aggregazione di profili/livelli di responsabilità, presupposti necessari per l'introduzione di efficienti modelli organizzativi, determinanti per la crescita di competitività e produttività aziendale, avverrà, qualora necessario, a seguito di notifica individuale e della conseguente erogazione di moduli formativi specifici.

Nel caso di spostamenti di persone aventi carattere collettivo e non meramente temporanei, l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle RSU/RSA, fermo restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati.

L'informativa 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.

La contrattazione collettiva aziendale potrà disciplinare ulteriormente la materia.

## **Art. 9 – Quadri**

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, legge n. 190/85, sono considerati Quadri i lavoratori inquadrati nel livello Q che svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e

dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia definita nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei Quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'Azienda.

#### 1) Passaggio alla categoria di Quadro.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei Quadri trascorso un periodo minimo di 12 mesi consecutivi.

#### 2) Informazione.

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

#### 3) Formazione.

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

#### 4) Brevetti.

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai Quadri - previa specifica autorizzazione aziendale - la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche di lavori afferenti l'attività svolta.

5) Le parti convengono inoltre che stante la natura della prestazione insita nella figura del quadro, non strettamente connessa con orari prefissati, non è prevista alcuna retribuzione aggiuntiva per eventuali eccedenze orarie rispetto al normale orario di lavoro dei dipendenti, o per prestazioni in giornate festive e di riposo, intendendosi tali prestazioni compensate nell'ambito della retribuzione di fatto.

#### Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13.5.85 n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di Quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692 e RD 10.8.23 n. 1955, le limitazioni in materia di orario di lavoro. Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai Quadri si applica la normativa contrattuale da valere per la categoria degli impiegati.

#### **Art. 10 – Orario di Lavoro**

Premesso che le attività della Compagnia sono comprese nel più ampio settore del trasporto aereo e tenuto conto del D.lgs. 8 Aprile 2003 n. 66 e successive modificazioni, le parti, concordando sulla necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro più adeguata alle richieste del mercato e alle esigenze della clientela, convengono sull'opportunità di adottare, oltre ad una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro ed il dimensionamento quantitativo e qualitativo delle risorse necessarie, idonee articolazioni dell'orario di lavoro e della sua distribuzione.

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alle peculiarità dell'azienda, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

La flessibilità dell'orario di lavoro, attuata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

##### **A) Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della Società.

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata nella misura settimanale di 38,5 ore.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario

diverso.

In ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano l'azienda e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

2. L'orario continuativo giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione, diverse modalità per la refezione potranno essere definite in sede aziendale previo confronto con le RSA/RSU;

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

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

5. Per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si potrà derogare, a fronte di situazioni di criticità, a quanto disposto dagli art. 7 e 8 del D.Lgs. 66/03 con un monitoraggio con le RSU/RSA.

6. La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali.

7. Le ore richieste e prestate oltre le 38,5 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario nel vigente CCNL.

8. Qualora le turnazioni del personale in H24 prevedano un turno notturno di otto ore continuative senza pausa notturna per la refezione si darà luogo, solo nel caso in cui la programmazione determini un superamento del normale orario di lavoro, all'attribuzione di giornate di permesso in misura pari alla quantità di ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro. A tal fine si procederà arrotondando per difetto in giornate la quantità di ore così determinata, all'unità o allo 0,5 di unità.

## B) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle esigenze operative e ad una necessaria

corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo.

Conseguentemente, saranno posti in essere, previo confronto con le OOSS firmatarie a livello aziendale nel rispetto della legge 66/03 e successive modificazioni, gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro contemplata nel presente CCNL.

### C) Flessibilità dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. A fronte di particolari esigenze di flessibilità operativa o di lavorazione la cui programmazione deve essere effettuata rispettando criteri e tempi di attuazione coerenti con le esigenze di mercato, è prevista l'attuazione di regimi di flessibilità dell'orario di lavoro attraverso la determinazione della durata dello stesso sulla base di una media plurisettimanale che, fermo restando il limite di 48 ore settimanali, consenta il superamento dell'orario contrattuale settimanale senza dar luogo a compenso per lavoro straordinario, purché, mediamente, nell'arco temporale preso a riferimento, il limite stesso venga rispettato.

Il superamento dell'orario contrattuale può avvenire anche attraverso la previsione di una giornata di prestazione lavorativa settimanale aggiuntiva, previo confronto con le RSU/RSA.

A fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi del precedenti comma l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, in periodi di minore intensità lavorativa, prioritariamente nell'arco temporale preso a riferimento, una pari entità di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Le modalità attuative dei sopra citati regimi di flessibilità, nell'arco temporale preso a riferimento, saranno preventivamente rappresentate in sede aziendale in coerenza con gli obiettivi di sviluppo della compagnia, ed in relazione alle esigenze degli specifici processi produttivi e/o di specifici progetti.

Il mancato godimento darà luogo al pagamento delle ore residue con le aliquote previste dal vigente CCNL. L'erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile (elementi e computo della retribuzione) sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito dal programma di flessibilità.

Nota a verbale

A titolo meramente esemplificativo, l'arco temporale di riferimento può essere individuato:

- dall'ampiezza temporale della turnazione;
- dal ciclo di lavorazione, incluse le giornate/settimane necessarie allo smaltimento delle giornate lavorate in più;
- da un numero di settimane/mesi sufficienti a garantire la prestazione aggiuntiva ed il recupero della stessa.

2. articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri; attuazione di schemi di turnazione, con intensificazione delle presenze nelle ore diurne centrali e/o nelle ore notturne, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico pax/merci, di attività di assistenza tecnica e di linea, etc.

3. tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.

4. possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecnico organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine a quanto previsto dai precedenti punti 2 e 3 trovano applicazione le procedure di cui all'articolo 3, punto 3, dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.

La contrattazione collettiva aziendale potrà disciplinare ulteriormente la materia.

### **Art. 11 – Lavoro Straordinario, Festivo, Notturno, Giorni Festivi**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la normale durata giornaliera di lavoro.

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

- Tutte le domeniche o relativo riposo compensativo;
- 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 e/o di turnazione, 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 periodo notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino (art. 1, comma 2, lettera d, DLgs n° 66/03). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 20.00 e le 8.00.

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	60%

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Le parti si danno atto altresì che, in caso di esigenze derivanti da cause di tipo tecnico e/o carichi di attività che rendano necessario il prolungamento della prestazione lavorativa, allo scopo di assicurare la continuità ottimale dei vari servizi, non altrimenti realizzabili sulla base del normale organico in essere, nonché nelle altre ipotesi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, l'Azienda potrà

richiedere a livello individuale, lo svolgimento di singole prestazioni lavorative straordinarie, anche oltre i limiti stabiliti dalle norme contrattuali e di legge derogabili, fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, ed il limite delle 250 ore annue medie procapite.

Ai fini della determinazione della quota oraria di retribuzione utile per il calcolo delle percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo, si farà riferimento, per quanto concerne lo stipendio conglobato e con esclusione del lavoro ordinario compreso in regolari turni periodici prestato nei giorni festivi, alla tabella di cui al punto 2 art. 18 relativo allo Stipendio conglobato.

### **Art. 12 – Riposo Settimanale**

La materia è disciplinata dall'articolo 9 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n.66 e successive modificazioni.

### **Art. 13 – Ferie**

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di riposo retribuito, la cui durata, è stabilita in 22 giornate lavorative, nei casi in cui l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, ovvero 26 nei casi in cui detto orario sia ripartito su 6 giorni.

L'Azienda concederà le giornate di riposo retribuite di cui al precedente capoverso in base alle proprie esigenze organizzative, anche in più periodi e comunque entro i termini di legge.

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 che ne infici il godimento per una 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 e eventualmente per ritornare nella località di riposo. Tali periodi sono considerati come lavorativi fino ad un massimo di una giornata.

#### **Art. 14 – Assenze e Permessi**

Fermo restando quanto previsto all'art. 21 della Parte Generale, 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 trattienga 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.

Il personale potrà richiedere la fruizione di permessi secondo le modalità sopra indicate anche su base oraria.

Fermo restando quanto disposto dalle disposizioni normative vigenti, la contrattazione collettiva aziendale potrà regolamentare la materia del permesso per lutto.

#### **Art. 15 – Riduzione Oraria di Lavoro**

Con riferimento alle giornate di riduzione di orario (ROL), viene rinviata alla contrattazione aziendale la modalità e quantità di fruizione.

#### **Art. 16 – Assenze e Trattamento di Malattia/Infortunio**

L'assenza per malattia/infortunio non sul lavoro 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, per via telematica/digitale e fax, il relativo certificato medico di giustificazione o il numero di protocollo comunicatogli dal medico di famiglia entro due giorni dall'inizio della malattia/infortunio o dell'eventuale prosecuzione, anche per via telematica/digitale e fax; successivamente, in ogni caso, dovrà essere consegnato l'originale.

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

La Società ha facoltà di richiedere il controllo della 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 dei 24 mesi consecutivi antecedenti.

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

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui ai precedenti punti, 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 di cui al presente contratto.

La continuità della malattia e per gli effetti dei precedenti punti, si intende non interrotta da presenze inferiori ai 3 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 RSU/RSA.

Le giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari) non verranno computate ai

fine dei termini previsti dal presente articolo.

I limiti complessivi di assenze aventi effetto sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico sono oggetto di riproporzionamento in caso di prestazione a tempo parziale, limitatamente al part time verticale.

Entro l'anno 2014 - con riferimento all'art. 1 della parte generale del presente CCNL - si costituirà un gruppo di lavoro congiunto tra le parti firmatarie al fine di identificare le linee di regolamentazione e funzionamento di un fondo di assistenza sanitaria di settore.

#### **Art. 17 – Polizza Assicurativa**

E' stipulata dall'Azienda in favore di tutto il personale una polizza infortuni per rischi professionali ed extra professionali h 24 senza rivalsa.

Entro l'anno 2015, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro congiunto tra le parti firmatarie saranno valutate eventuali linee di regolamentazione e funzionamento di un fondo di assistenza sanitaria di settore.

### **PARTE III – RETRIBUZIONE**

#### **Art. 18 – Stipendio Conglobato**

1. Nella tabella di seguito è riportata lo stipendio conglobato per ciascun livello:

<b>Livello</b>	<b>Stipendio conglobato</b>
Q	1.708,09
1	1.599,78
2	1.530,23
3	1.455,73
4	1.362,66
5	1.313,12
6	1.263,76
7	1.184,84
8	1.115,65

9	987,37
---	--------

Dalle competenze di maggio 2015 la tabella sarà aggiornata come segue:

Q	1.766,84
1	1.654,78
2	1.582,73
3	1.505,73
4	1.409,33
5	1.358,12
6	1.307,09
7	1.225,67
8	1.153,98
9	1.021,12

Dalle competenze di luglio 2016 la tabella sarà aggiornata come segue:

Q	1.849,09
1	1.731,78
2	1.656,23
3	1.575,73
4	1.474,66
5	1.421,12
6	1.367,76
7	1.282,84
8	1.207,65
9	1.068,37

2. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 11 lavoro

straordinario, si fa riferimento alla seguente tabella di minimi conglobati

Livello	Stipendio conglobato
Q	1.437,95
1	1.357,44
2	1.303,12
3	1.244,36
4	1.172,41
5	1.133,43
6	1.095,13
7	1.033,25
8	979,28
9	879,10

#### **Art. 19 – Aumenti Periodici d'Anzianità**

Dopo ogni 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 per tutta la durata della vita lavorativa aziendale. Gli aumenti periodici d'anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Livello	euro
Q	32
1	29
2	26
3	24
4	22
5	21
6	20
7	18
8	18
9	10

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. 20 – Tredicesima Mensilità**

L'Azienda corrisponde al Personale, normalmente non oltre la vigilia di Natale, una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile riferita al mese di dicembre.

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 emolumenti fissi, relativi alla retribuzione dell'ultimo mese lavorato.

La 13<sup>a</sup> mensilità è computata ai soli effetti del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

#### **Art. 21 – Quattordicesima Mensilità**

La Società corrisponderà una 14<sup>a</sup> mensilità, 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. 22 – Indennità Giornaliera, Turno, Campo, Volo**

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità come di seguito indicato:

- 1 euro per il personale non turnista;
- 3,27 euro per il personale turnista

Al personale dipendente, le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24), che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta un'indennità di € 0,25 per ciascuna giornata effettiva di presenza.

Al personale dipendente, che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza nell'aeroporto stesso, una indennità di € 0,25 per ciascuna giornata di effettiva presenza.

Al personale tecnico certificato, comandato in servizio di scorta a bordo di aeromobili, è dovuta un'indennità di volo pari ad euro 3,50 per ora di volo.

Tali indennità hanno natura omnicomprensiva, essendo state calcolate comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

### **Art. 23 – Indennità Maneggio Denaro**

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una indennità in misura pari al 8 % dello stipendio conglobato del livello di appartenenza.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva, essendo stata calcolata comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

#### **Art. 24 – Buono Pasto**

Ad esclusione delle unità produttive ove è prevista la mensa aziendale in tutte le unità produttive viene riconosciuto un buono pasto per ogni giornata di presenza effettiva sul luogo di lavoro del valore di Euro 6,00. Tale modalità è estesa anche alle forze di vendita office less dislocate sul territorio. Al lavoratore con contratto part time orizzontale o misto il cui impiego è inferiore o uguale a 5 ore non vengono concessi i buoni pasto.

Il buono pasto non compete al personale inviato in missione e/o trasferta.

#### **Art. 25 – Indennità di Missione**

Al personale che si reca in missione fuori della sua sede di lavoro spetta il rimborso delle spese di trasporto. Inoltre, viene riconosciuta una diaria a copertura delle spese di vitto pari ad € 25,82, se la trasferta comporta la presenza fuori sede nella fascia oraria 12-14 o nella fascia oraria 19-21.

Gli importi di cui sopra possono essere cumulati tra di loro.

#### **Art. 26 – Indennità di Trasferimento**

1. - In caso di trasferimento per esigenze di servizio disposto dalla Società, al lavoratore con famiglia convivente a carico spetta il seguente trattamento:
  - a) un preavviso di 20 giorni;
  - b) il rimborso delle spese di viaggio nella classe in cui il lavoratore ha diritto e in seconda classe per i membri della famiglia con esso conviventi a carico, limitatamente al coniuge, agli ascendenti, ai discendenti ed ai collaterali fino al 2° grado;
  - c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Società per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli);
  - d) l'indennità di trasferimento nella misura di 10 giorni di indennità di missione.
2. - In caso di trasferimento per esigenze di servizio disposto dalla Società, al lavoratore senza famiglia convivente a carico spetta il seguente trattamento:
  - a) un preavviso di 15 giorni;
  - b) il rimborso delle spese di viaggio nella classe di cui il lavoratore ha diritto ;
  - c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Società per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli);

- d) l'indennità di trasferimento nella misura di 10 giorni di indennità di missione.
3. - Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio, non sia possibile alla Società dare il preavviso rispettivamente di 20 e di 15 giorni di cui sopra, al lavoratore compete oltre all'indennità prescritta, un ulteriore compenso pari a tante giornate di indennità di missione quante sono necessarie per completare il prescritto preavviso.
  4. - Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.
  5. - Al lavoratore che venga licenziato non per motivi di disciplinari, entro il termine di un anno dalla data dell'avvenuto trasferimento, è concesso il rimborso delle spese effettive indicate nelle lettere b) e c) dei punti 1 e 2 del presente articolo, per il ritorno al Comune di precedente residenza. Per ottenere tale concessione il lavoratore deve fornire la prova dell'effettivo ritorno al Comune di precedente residenza.
  6. - Nel caso di licenziamento del dipendente che non accetta il trasferimento, la Società è tenuta a corrispondergli tutte le indennità previste dal presente contratto per licenziamento.

### **Art. 27 – Elementi e Computo della Retribuzione**

Salvo casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile e/o la normale retribuzione a tutti gli effetti del presente contratto è costituita dallo stipendio conglobato, aumenti periodici d'anzianità, aumenti di merito. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, fa parte della retribuzione la tredicesima e quattordicesima mensilità.

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 di norma non oltre la fine di ogni mese con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi; ove la Società ritardi di oltre venti giorni il pagamento della retribuzione, decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce, gli interessi in misura pari 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 20% della

retribuzione mensile eccettuato il caso d'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 28 – Previdenza Complementare**

Le Parti convengono che i Dipendenti della Compagnia possono aderire al Fondo Pensione Complementare “Prevaer”. Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo. La contribuzione a carico della Società è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR.

L'adesione al Fondo può essere richiesta a partire dalla data di superamento del periodo di prova da parte dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed assunti a tempo determinato dal 2° contratto.

#### **Art. 29 – 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:

Stipendio conglobato, aumenti periodici d'anzianità, eventuali aumenti di merito, tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

### **PARTE IV – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CODICE DISCIPLINARE**

#### **Art. 30 – Doveri del Dipendente e Sanzioni Disciplinari**

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 a 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.

Il dipendente ha l'obbligo di:

-rispettare l'orario di lavoro ed adempiere le formalità prescritte dalla Società per la verifica delle presenze e per la registrazione degli intervalli mensa negli orologi marcatempo più contigui alla propria postazione e/o specificamente dedicati;

-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, ivi compresi gli indumenti da lavoro;

- non trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con il datore di lavoro, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione della Società, nè farne uso in modo anche solo potenzialmente pregiudizievole;

- non fare variazioni, cancellazioni o altri interventi non autorizzati nei strumenti e nei sistemi previsti per la rilevazione/gestione delle presenze;

- non ritirare il badge di un altro dipendente, anche al fine di alterarne la presenza/assenza dal posto di lavoro;

-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, attrezzature e impianti 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 anche 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;
- non si sottoponga ai controlli tossicologici previsti;
- non partecipi ai corsi di formazione e/o addestramento disposti dalla Compagnia;
- 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;
- non comunichi tempestivamente lo stato di malattia o la sua prosecuzione ovvero non invii la relativa certificazione nei termini prescritti.
- leda l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.

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 giustificazione 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;
- 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;
- leda gravemente l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.

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;
- condanna definitiva per azioni commesse in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente.

### **Art. 31 – 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 Q,1° e 2°;

- 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 ai 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 risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i 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.