



Nuova Alitalia: il contratto per il personale dipendente della Compagnia Aerea Italiana

ACCORDO SINDACALE 14 NOVEMBRE 2008

La società Cai e le organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugltrasporti, in applicazione degli accordi di settembre 2008 e delle intese sottoscritte a Palazzo Chigi il 31 ottobre 2008

Permesso che:

- in attuazione delle intese di Palazzo Chigi di settembre le parti il 31 ottobre 2008 hanno sottoscritto la premessa della presidenza del consiglio dei ministri, Ccl Cai, il Ccl comandanti/dirigenti Cai, l'accordo sui criteri di scelta del personale da assumere nonché l'accordo sul trattamento applicabile al personale già dipendente di società del gruppo Alitalia in amministrazione Straordinaria;
- le Parti hanno convenuto di verificare in sede aziendale eventuali controversie sull'interpretazione di tali accordi;
- è interesse delle parti definire ogni questione applicativa degli accordi sottoscritti ed esaurire la fase di consultazione sindacale avviata il 4 settembre 2008;
- Cai, come convenuto nell'accordo Quadro del 14 settembre 2008 e come è stato ripetutamente illustrato nel corso dei numerosi incontri sin qui intercorsi, intende procedere all'acquisto di complessi di beni ed *assets* dall'amministrazione straordinaria delle società Alitalia line aeree italiane, Alitalia Express, Alitalia Servizi, Alitalia Airport, Volare;
- in coerenza con le intese sin qui sottoscritte, Cai si doterà di un organico complessivo, incluse le risorse dipendenti da società che verranno acquisite o saranno controllate nell'ambito del medesimo piano, di 12.639 risorse umane (1.689 Pnt, per un equivalente di 1.550 full-time equivalente; 3.300 Pnc; 7.650 operai, impiegati, quadri e dirigenti);
- nei tempi di attuazione della fase di avvio del piano Cai procederà dunque, ai fini della realizzazione del proprio progetto industriale ed anche a tutela dei livelli occupazionali, ad assumere le risorse necessarie in applicazione dei criteri di selezione definiti nell'accordo 31 ottobre 2008;
- nell'accordo quadro del 14 settembre 2008 le parti hanno convenuto di escludere l'applicazione dell'art. 2112 c.c.;
- con la sottoscrizione del presente accordo le parti danno atto di avere esaurito la fase di informazione e consultazione sin qui espletata;

si conviene quanto segue

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2. Ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta e con specifico riferimento al criterio delle limitazioni di impiego le parti danno atto di aver reciprocamente ricevuto i chiarimenti necessari all'attuazione delle intese raggiunte nel pieno rispetto delle istanze sociali rappresentate dalle Oo.Ss. firmatarie. In tal senso le parti precisano che il criterio delle limitazioni di impiego opera con le seguenti modalità applicative:

a) le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori selezionati in applicazione dei criteri di scelta, attualmente beneficiari di temporanea sospensione dell'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa, verranno effettuate secondo la seguente tempistica:

i. Pnt/Pnc in gravidanza o puerperio, al compimento di un anno di età del bambino;

ii. personale di terra in gravidanza o puerperio, allo scadere del periodo di astensione obbligatoria;

iii. dipendenti temporaneamente inidonei al servizio, allo scadere della situazione di temporanea inidoneità laddove tale inidoneità non persista oltre 365 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvenuta selezione;

iv. ai fini dell'applicazione degli accordi sottoscritti il periodo di temporanea sospensione dell'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa sarà valido ai fini dell'anzianità aziendale maturata presso le aziende del gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria al momento della cessazione del rapporto di lavoro;

b) i lavoratori delle società del gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria attualmente impiegati con regime di orario part-time sono inseriti nel processo di selezione finalizzato all'offerta di assunzioni a tempo pieno;

c) al presente accordo vengono allegati in bozza i testi delle lettere di assunzione che l'azienda si riserva, ove necessario, di integrare.

3. L'azienda si impegna a verificare, unitamente alle Oo.Ss., la disponibilità delle altre Aziende facenti parte del sistema aeroportuale ad attivare congiuntamente forma di mobilità collettiva di sito in presenza di strumenti di finanziamento pubblico la cui disponibilità dovrà essere accertata. A tale fine l'azienda dichiara sin d'ora di essere disponibile a rendersi parte attiva, unitamente alle Oo.Ss. e previa acquisizione della disponibilità delle altre aziende del sistema, presso i competenti enti pubblici territoriali e/o nazionali per le necessarie verifiche.

4. In alternativa agli strumenti di mobilità collettiva

va eventualmente attivabili in applicazione del punto che precede, l'Azienda nell'ambito delle prerogative gestionali di propria competenza si impegna a considerare la possibilità di attivare, previa verifica dei costi, specifiche convenzioni, anche se del caso a contribuzione mista (Azienda/Lavoratore), reattive alla fruizione di parcheggi per i propri dipendenti. A tal fine le parti convengono di incontrarsi entro il 25 novembre p.v. per le necessarie verifiche attuative da concludere prima dell'avvio delle attività operative, anche valutando l'opportunità di regimi transitori.

5. Fermo quanto previsto dall'art. 23, Disciplina Comune, del Ccl Cai, con apposito regolamento aziendale l'azienda disciplinerà la materia delle agevolazioni di viaggio in coerenza con la disciplina vigente per tutto il personale delle società del Gruppo Alitalia attualmente beneficiario. Inoltre, ferme le proprie prerogative aziendali, Cai darà continuità agli accordi di reciprocità per il personale navigante «fuori servizio» attualmente vigenti con altri vettori aerei.

6. Le parti ribadiscono, ove necessario, l'impegno a garantire al Pnt ed al Pnc che Cai assumerà da Società del Gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria un trattamento mensile complessivo non inferiore al 93% di quello precedentemente spettante nei termini e secondo le modalità convenute nell'accordo sul trattamento applicabile al personale già dipendente di Società del gruppo Alitalia in Amministrazione Straordinaria. Nella fase di avvio delle attività e per i tempi tecnici necessari all'implementazione dei nuovi sistemi informativi e di elaborazione dati, il cedolino paga non potrà che essere elaborato secondo gli standard attualmente in uso nelle aziende di provenienza. Esauritasi tale fase transitoria, in occasione della implementazione dei nuovi cedolini sarà garantita la massima trasparenza al fine di consentire ai lavoratori la comprensione della nuova struttura retributiva.

7. Con riferimento alle istanze sociali di cui si sono fatte portatrici le Oo.Ss. relativamente alle regole di impiego, le parti convengono che ove nel trimestre di riferimento il Pnt o il Pnc superi le 195 ore di volo è riconosciuto un giorno di riposo aggiuntivo che l'azienda dovrà assegnare preferibilmente nel primo trimestre successivo a quello di maturazione o, comunque, entro il secondo trimestre successivo. In alternativa alle assegnazione tale riposo aggiuntivo potrà essere dall'Azienda retributivo.

8. Con riferimento agli accordi sottoscritti circa il trattamento applicabile al personale di terra già dipendente di società del Gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria le parti convengono che la voce retributiva «Superminimo ristrutturazione» concorre alla determinazione della retribuzione utile ai fini del Tfr, ferma restando l'esclusione di ogni ulteriore effetto riflesso o di trascinamento. Le parti hanno altresì affrontato il tema degli scatti biennali di anzianità convenendo sulla

opportunità di rinvenire una soluzione condivisa prima della maturazione di tale istituto.

9. In attuazione delle intese raggiunte la Parti confermano che contemporaneamente alla progressiva assunzione con contratti a tempo indeterminato Cai potrà procedere, in applicazione di quanto già convenuto nell'accordo sui criteri di scelta del 31 ottobre 2008, con la stipulazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato. Si allegano a tal fine, in via esemplificativa, possibile causali di assunzione a tempo indeterminato.

10. Senza che trovi applicazione l'art. 2112 c.c. Cai, direttamente o tramite società controllate, procederà ad assumere dalle società del Gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria le risorse necessarie all'avvio dell'implementazione del Piano Industriale in un numero non inferiore a 10.150 risorse e, comunque, nel rispetto dell'organico complessivo convenuto tra le parti.

11. Le risorse che Cai in tal modo assumerà dalle società del gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria potranno essere impiegate in società controllate compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive del piano industriale.

12. Le risorse da assumere saranno selezionate in applicazione dei criteri di scelta concordati il 31 ottobre 2008. Pertanto i rapporti di lavoro del personale così selezionato verranno instaurati *ex novo* con piena soluzione di continuità e saranno regolamentati dai Ccl Cai sottoscritti il 31 ottobre 2008 nel rispetto di tutti gli accordi tra le parti sottoscritti.

13. Ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni di legge, e comunque senza che l'art. 2112 c.c. possa trovare applicazione, le risorse cui non verrà formulata una proposta di assunzione in applicazione dei criteri di scelta rimarranno in ogni caso alle dipendenze delle società del Gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria beneficiando degli ammortizzatori sociali a tal fine attivati ai sensi della legge n. 166/2008.

14. In applicazione di quanto previsto al «Chiaramento a Verbale-categoria Piloti» del 14 settembre 2008 le parti confermano che, al fine di garantire a livello collettivo in sostenibilità dei livelli occupazionali, il Pnt assunto da Cai o comunque dipendente da società controllate opererà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, con un regime normale di impiego determinato nella misura media del 91% del normale regime di impiego in precedenza applicato, con conseguente rimodulazione degli istituti normativi ed economici applicabili.

15. In riferimento a quanto pattuito nella premessa della Presidenza del Consiglio dei ministri del 31 ottobre 2008, con la sottoscrizione del presente accordo le parti, preso atto del positivo percorso negoziabile ed interpretativo sin qui compiuto, convengono di avviare da questo momento in poi la fase applicativa degli accordi sottoscritti impegnandosi ad un'attività di monitoraggio congiunto e di verifica dell'applicazione delle intese raggiunte.

ACCORDO 30 OTTOBRE 2008

Il 30 ottobre 2008

tra:

- la Compagnia Aerea Italiana (Cai);

e

- la Filt-Cgil;

- la Fit-Cisl;

- la Uil Trasporti;

- la Ugl Trasporti;

- la Sdl Intercategoriale Ta;

- la Anapc;

- la Up;

- la Anpav;

- la Avia;

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

Premessa

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

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

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

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

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

Nota a verbale

Salvo quanto espressamente pattuito rinviano a

successive intese, da concordare in fase di rinnovo del presente contratto, la definizione di un assetto contrattuale coerente con quanto stabilito nel protocollo 23 luglio 1993 o, comunque, dalla contrattazione interconfederale al momento vigente. Con riferimento al personale navigante con la sottoscrizione del presente contratto le Parti danno atto di avere ottemperato a quanto previsto dall'art. 35, comma 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Area contrattuale

Ambito di applicazione - (Art. 1)

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

Disciplina comune

Decorrenza e durata - (Art. 2)

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

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

Rappresentanze sindacali in azienda ed organismo di coordinamento - (Art. 3)

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

Per il personale navigante in ciascuna categoria è possibile costituire un'unica rappresentanza unitaria (Rappresentanza Sindacale Unitaria Piloti Rsup e Rappresentanza Sindacale Unitaria Assistenti di Volo Rsuav) che costituisce l'unica forma di rappresentanza sindacale aziendale della categoria per l'intero perimetro della compagnia e concorre con le Oo.Ss. e Aa.Pp. firmatarie, nei modi e nei termini disciplinati nel presente contratto, nell'esercizio dei diritti sindacali. Per quanto non espressamente previsto, anche la costituzione, la composizione ed il funzionamento della Rsup e della Rsuav rimangono disciplinati dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993. Il numero dei componenti della Rsup e della Rsuav

sarà calcolato prendendo rispettivamente a riferimento la sola categoria del Pnt con qualifica di Pilota e degli Assistenti di volo.

Le rappresentanze sindacali in azienda costituiscono un unico Organismo di Coordinamento (OdC) composto da 5 rappresentanti per categoria eletti dai componenti delle rispettive Rappresentanze Unitarie tra i membri delle rappresentanze stesse. Le operazioni connesse con l'elezione delle Rappresentanze Unitarie saranno svolte seconda modalità che salvaguardino il normale svolgimento dell'attività produttiva. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione.

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

Sistema di relazioni sindacali - (Art. 4)

Il presente Ccl è sottoscritto dalle segreterie nazionali delle Oo.Ss./Ap firmatarie e sarà rinnovato tra Cai e le Oo.Ss./Ap firmatarie unitamente all'Organismo di Coordinamento.

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

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

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

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

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

Successivamente la Direzione Aziendale informerà l'Organismo di Coordinamento sulle seguenti tematiche: *a)* indicatori macro-economici rilevanti per il settore (andamento e previsioni di domanda e offerta trasporto aereo passeggeri e merci; strut-

tura del mercato nazionale, internazionale e intercontinentale; evoluzioni delle regolazioni pubbliche nazionali e internazionali; andamento e previsioni dei prezzi per gli approvvigionamenti dei carburanti e dei servizi essenziali); *b)* programmazione dei volumi complessivi di attività, nella loro ripartizione tra corto/medio e lungo raggio, nell'anno e, quando possibile, nelle xx stagioni successive, ivi comprese le variazioni significative di *network*, con l'apertura di nuove destinazioni internazionali e intercontinentali. Le informazioni sulla programmazione saranno fornite in comparazione con il consuntivo disponibile relativa all'anno precedente; *c)* previsioni di investimento sulla flotta, sia per quanto attenga alla evoluzione qualitativa e quantitativa, sia per quanto attenga agli interventi di miglioramento e riqualificazione degli aeromobili, anche ai fini della valorizzazione dei contenuti competitivi commerciali legati al servizio; *d)* su progetti di innovazione tecnologica, con riferimento ai possibili riflessi di carattere occupazionale, all'evoluzione dell'attività complessiva connessa alla navigazione aerea ed alla condotta e alle attività addestrativi correlate; *e)* situazione e le iniziative eventualmente programmate in ordine alla sicurezza, alla sicurezza sul lavoro ed ambientali; *f)* andamenti degli organici, per qualifica, aeromobile, demografia, tipologia contrattuale.

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

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

cato dall'azienda. Durante lo svolgimento delle procedure di cui al presente comma le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Contributi sindacali

(art. 26, legge n. 300/1970) - (Art. 5)

La Società provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia richiesta, mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale stipulante indicata.

La delega, revocabile per iscritto in ogni momento, dovrà essere datata 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.

Assemblee (art. 20, legge n. 300/1970)

(Art. 6)

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

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

La data, l'ora ed il luogo dell'assemblea saranno comunicate alla Direzione aziendale, tenuto conto della disponibilità dei locali utilizzabili o di eventuali esigenze aziendali. La concessione di locali per assemblee non potrà comunque superare il numero di 10 riunioni l'anno, frazionate in un numero di riunioni non superiore a 4 per argomento. Per il personale di terra le assemblee saranno svolte in modo da assicurare la continuità delle attività. Nei settori operativi dovrà essere assicurato un adeguato presidio che consenta la continuità del servizio prestato all'utenza. Negli scali le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro avverranno nelle ore interessate da minor traffico in modo da rendere minimo il disagio per l'utenza.

Alle Rsup e Av, ed alle rispettive Oo.Ss. e Aa.Pp. firmatarie del presente contratto, viene riconosciuto il diritto di indire assemblee fuori dell'orario di lavoro, in locali in cui l'Azienda abbia o possa avere la disponibilità. Alle assemblee ha diritto di partecipare il personale navigante libero dal servizio.

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

Referendum e trasferimento dei componenti della Rsup e della Rsuav

(artt. 21 e 22, legge n. 300/1970) - (Art. 7)

Per il personale navigante è recepito il principio di cui all'art. 21 della legge n. 300/1970. Le modalità di esercizio del diritto verranno di volta in volta concordate con la Rsup e la Rsuav. È altresì recepito il principio di cui all'art. 22, comma 1, della legge n. 300/1970.

Permessi retribuiti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

(art. 23, legge n. 300/1970) - (Art. 8)

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

- Per la Rsu: 3.000 ore, che assorbono quanto previsto dall'art. 23 della legge n. 330/1970.

- Per la Rsu Assistenti di Volo: 700 giornate, che assorbono quanto previsto dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

- Per la Rsu Piloti: 240 giornate che assorbono quanto previsto dall'art. 23 della legge n. 300/1970. Ogni giornata di permesso sindacale del personale navigante sarà retribuita dividendo per 20 la retribuzione mensile.

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

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

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

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

Permessi non retribuiti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (art. 24, legge n. 300/1970) - (Art. 9)

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

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

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

Permessi per i dirigenti sindacali (art. 30, legge n. 300/1970) - (Art. 10)

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

In caso di dipendente con doppia iscrizione sindacale, questi sarà conteggiato per 0,5 unità per ciascuna delle organizzazioni cui abbia aderito. In caso di iscrizione contestuale a più di due sindacati il calcolo dell'unità viene ulteriormente riproportionato.

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

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

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

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

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

Aspettative per cariche sindacali e pubbliche (art. 31, legge n. 300/1970) - (Art. 11)

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Pari opportunità - (Art. 13)

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

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

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

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

La commissione, presieduta a turno da un componente di parte datoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà, di norma, almeno due volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti il presente Ccl un rapporto sull'attività svolta. Ognuna delle parti potrà formulare richiesta di un riunione straordinaria con preavviso di almeno 15 giorni.

Permessi di Studio - (Art. 14)

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

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

Appalti - (Art. 15)

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

Mercato del lavoro - (Art. 16)

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

Conseguentemente viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso a tutti gli strumenti che la normativa prevede sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo, nell'intento di perseguire da un lato il rafforzamento della capacità competitiva dell'azienda e, dall'altro, condizioni di lavoro che valorizzino il contributo delle risorse umane.

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

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

Al contempo le parti condividono l'esigenza di un'accorta gestione nel caso di utilizzo contemporaneo di tali strumenti al fine di favorire una corretta comprensione dei fenomeni occupazionali. Una volta l'anno l'azienda fornirà a ciascuna Rsu di riferimento le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Portatori di handicap - (Art. 17)

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

Tossicodipendenza - (Art. 18)

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

La compagnia concederà al lavoratore che ne fa richiesta un'aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi da fruirsì, fino a concorrenza, per periodi continuativi non inferiori ad un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che risultando in condizioni documentate di tossicodipen-

denza effettuano terapie di riabilitazione presso il servizio sanitario nazionale o presso le strutture di cui al comma precedente.

Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro *(Art. 19)*

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

Tutela della dignità personale - (Art. 20)

Comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, ritenendosi per tali quelle manifestazioni offensive per i soggetti destinatari, costituiscono violazione della dignità e dei diritti della persona. Pertanto i rapporti di lavoro saranno improntati alla collaborazione ed al rispetto dell'urbanità. Dovranno essere evitati comportamenti inopportuni, offensivi e deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti.

Tutela della maternità e paternità - (Art. 21)

Le parti rinviano in materia alle disposizioni di legge di cui al Dlgs n. 151/2001 e successive modificazioni/integrazioni, testo unico in materia di

tutela e sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della legge n. 53/2000.

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

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

Agevolazioni di viaggio - (Art. 23)

Con apposito regolamento aziendale verrà disciplinata per ciascuna categoria di lavoratori la concessione delle agevolazioni di viaggio nonché la facilitazione di viaggio su altri vettori. Le concessioni/facilitazioni sono un atto di liberalità aziendale e le relative condizioni di godimento potranno pertanto in ogni momento essere modificate.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DIRIGENTI PER IL PERSONALE NAVIGANTE TECNICO CON QUALIFICA DI COMANDANTE DELLA COMPAGNIA AEREA ITALIANA

In applicazione del raccordo-quadro, del contratto aziendale e del chiarimento a verbale sottoscritti il 14 settembre 2008 (si veda *Guida al Lavoro* n. 39/2008, pag. 29, ndr.), si conviene quanto segue.

Area contrattuale - (Art. 1)

La presente regolamentazione contiene la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro del personale navigante tecnico con qualifica di Comandante della Società Compagnia Aerea Italiana (Cai), integrata - così come previsto dall'art. 27 del Ccnl dei Dirigenti Industriali - dalla disciplina di dettaglio prevista per i piloti Cai, in coerenza e compatibilmente con la figura del Comandante.

Qualifica e suo riconoscimento - (Art. 2)

Al personale navigante tecnico Cai con qualifica di Comandante, atteso il ruolo ricoperto in azienda caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale e le funzioni esplicate al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi della impresa, è riconosciuta, ad ogni effetto di legge, la categoria di Dirigente, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto collettivo.

PARTE I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Assunzione - (Art. 3)

Le assunzioni sono subordinate all'osservanza delle disposizioni legislative e normative in vigore ed alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese.

All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare al Comandante, obbligatoriamente per iscritto:

- la decorrenza del contratto e, se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la base di servizio;
- i dati retributivi essenziali;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate;

- il riferimento al presente Contratto Collettivo Aziendale.

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

- un documento di identificazione personale;
- certificati di nascita, residenza, cittadinanza e stato di famiglia;
- titolo di studio;
- fotocopia del congedo militare o foglio matricolare (se previsto);

- fotocopia del codice fiscale;
- certificato penale;
- certificato carichi pendenti;
- n. 4 foto formato tessera;
- Brevetto di Pilota di linea (Atpl);
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

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

Il Comandante è tenuto a dichiarare alla Società il domicilio di cui al capoverso precedente, nonché la sua residenza e il recapito telefonico ed a notificarne ogni successivo mutamento.

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

Il Comandante 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.

L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai Comandanti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata tra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

PARTE II

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Doveri - (Art. 4)

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 a ciò dedicate;
- 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;
- compilare il piano di carico.

Nell'ambito e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia il Comandante deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'espletamento 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 accordo e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Compagnia;

- 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.

Contratti a tempo parziale - (Art. 5)

L'assunzione può avvenire a tempo parziale secondo le disposizioni di legge (Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni e integrazioni), che regolano anche la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale nonché eventuali necessità di elasticità e flessibilità.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere verticale, orizzontale o misto.

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 del Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61, così come successivamente modificato, nel contratto individuale di lavoro potranno essere convenute clausole di flessibilità/elasticità che consentano all'azienda, a fronte di esigenze tecniche, organizzative ed operative, di modificare con un preavviso di almeno cinque giorni la collocazione temporale della prestazione part-time nonché di richiedere la variazione in aumento della prestazione lavorativa nel part-time verticale e/o misto.

Ove l'azienda eserciti tale facoltà, il solo stipendio mensile sarà incrementato dell'8% in caso di variazione della collocazione della prestazione e del 4% in caso di incremento della prestazione. Le due percentuali di maggiorazione non sono cumulabili ed in caso di aumento della prestazione a parità collocazione della quantità di lavoro originariamente pattuita trova applicazione la sola maggiorazione del 4%.

Nel caso in cui la variazione sia richiesta dal Comandante nessuna maggiorazione sarà dovuta.

In caso di lavoro a tempo parziale orizzontale il Comandante non può rifiutare il lavoro supplementare richiesto dalla azienda e la prestazione di lavoro supplementare verrà compensata con maggiorazione del 4% applicata al solo stipendio mensile. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto fino a concorrenza del normale orario di lavoro.

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. Le eventuali domande di trasformazione, definitiva o temporanea, del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale dovranno pervenire

re all'azienda entro il 30 aprile di ciascun anno; ove, compatibilmente con le esigenze aziendali, dette richieste fossero accolte la trasformazione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Contratti a tempo determinato - (Art. 6)

L'assunzione può avvenire con fissazione di un termine secondo le disposizioni di legge in materia per i dirigenti.

Divise - Indumenti di Volo - Bagaglio - (Art. 7)

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

Il Comandante deve conservare in buono stato gli indumenti senza apportare agli stessi alcuna modifica.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Comandante 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 Comandante.

La vestizione iniziale nonché il rinnovo periodico del vestiario sono i seguenti:

Oggetto	Quantità	Durata
Soprabito invernale	1	3 anni
Impermeabile estivo	1	3 anni
Giacca invernale	1	2 anni
Pantaloni invernali	2	2 anni
Giacca estiva	1	2 anni
Pantaloni estivi	2	2 anni
Camicie manica lunga	4	1 anno
Camicie manica corta	6	1 anno
Cravatta	2	1 anno
Berretto	1	3 anni
Pullover senza maniche	2	2 anni
Cintura	2	2 anni

Per la perdita totale del vestiario personale e del bagaglio in conseguenza ad avvenimenti di volo viene corrisposta la somma di euro 309,87 nel caso in cui il Comandante sia comandato in servizio di durata inferiore a 5 giorni e di euro 453,17 se pari o superiore a 5 giorni. Nel caso di perdita parziale o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito.

Ferie - (Art. 8)

Il Comandante 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 Comandante la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita.

Le ferie saranno assegnate dall'Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali. Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste potranno essere concesse dalla azienda in misura non superiore a 10 giorni. L'accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a dieci sarà valutato dalla azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Entro il 30 settembre il Comandante dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Comandante dell'accettazione o dell'impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno. L'eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.

Al Comandante 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.

Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda, fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo.

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.

Spese di trasporto - (Art. 9)

Il Comandante presso la base di servizio deve provvedere a presentarsi in servizio con i propri mezzi. Al Comandante fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio ove l'Azienda non provveda al trasporto.

Assenza per malattia - (Art. 10)

Qualsiasi assenza dal servizio, a prescindere dalla causa determinante, deve essere comunicata alla Compagnia non appena insorga.

In particolare, in caso di malattia/infortunio il Comandante 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.

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

La Compagnia ha diritto di far controllare lo stato di infermità ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Qualora il Comandante 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 Comandante 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 da Iml o Sasn. Conseguentemente il Comandante 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.

La permanenza del Comandante 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 Comandante dovrà formalizzare attraverso certificato medico «definitivo» e comunicare alla Compagnia la propria idoneità entro l'ultimo giorno di assenza.

Il mancato rispetto da parte del Comandante 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 (superiore a 20 giorni), il Comandante dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso l'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare; sarà cura dell'Istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge o regolamento, accertare in questo caso idoneità alla ripresa del servizio.

Il Comandante impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o

infortunio, deve attenersi alle stesse norme dei punti precedenti, facendo riferimento all'Ufficio Direzione Operazioni Voto.

Trattamento di malattia - (Art. 11)

In caso di malattia/inidoneità il Comandante ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione di un regime di comporta secco o per sommaria, per un periodo di 12 mesi.

In caso di malattia/inidoneità per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 8 mesi il dipendente percepisce la normale retribuzione mensile: per i successivi 4 mesi il 50%.

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; 50% per i successivi 6 mesi.

Superato il periodo massimo di comporta, il Comandante dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo da Iml 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 da Iml, fino ad un massimo di 12 mesi.

Inidoneità permanente al volo - (Art. 12)

L'inidoneità permanente dichiarata dall'Iml determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Assicurazioni - (Art. 13)

La Compagnia è tenuta ad assicurare i Comandanti contro i rischi di volo, a norma dell'art. 935 cod. Nav., 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'Iml 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 Dpr 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

lett. 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 del 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: euro 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	7.746,85

Con le frasi:

- «fino a 52 anni» si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età;
- «fino a 53 anni» si intende: da un giorno dopo la data di compimento del 52° anno di età fino alla data del compimento del 53° anno di età;
- e così via per le frasi successive fino a 59 anni;
- «fino a 60 anni» si intende, da un giorno dopo la data di compimento del 59° anno di età fino alla data di compimento del 60° anno di età ed eventualmente oltre.

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 euro 77,47 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

Assicurazioni sanitarie - (Art. 14)

La Compagnia, direttamente o tramite l'adesione a Casse mutualistiche e di assistenza, assicura il Comandante per prestazioni sanitarie, integrative al Servizio Sanitario Nazionale, con un onere massimo *pro capite*, comprensivo di eventuali contribuzioni di solidarietà, pari a euro 1.695.

Tale trattamento ha carattere esclusivo.

Servizio di linea - (Art. 15)

1. Sistema Diarie

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:

Importo	Euro
Giornaliero	42
Orario	3,5

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. Liquidazione

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

2. Pernottamenti

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Pilota, 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.

Missioni non di linea - (Art. 16)

Al Comandante 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 euro 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 euro 20,66.

Al Comandante in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).

PARTE III REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO

Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva - (Art. 17)

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 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 Comandante deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

Riposi - (Art. 18)

La spettanza di riposi per ciascun Comandante viene fissata in 30 giorni per ogni trimestre di riferimento. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge. I trimestri di riferimento sono: feb/mar/apr; mag/ giu/lug; ago/set/ott; nov/dic/gen.

Il numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 8.

Il giorno di riposo, come disciplinato dalla normativa di riferimento, assorbe il riposo fisiologico conseguente all'attività di volo e/o di servizio.

Di questi giorni di riposo 2 nel periodo estivo

(maggio/ottobre) e 3 nel periodo invernale (novembre/aprile) devono essere considerati, una volta assegnati, inamovibili e sono individuati dalla azienda nei turni mensili, tenuto conto delle richieste del Comandante, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative.

L'Azienda in operativo per esigenze di servizio può spostare, anticipare, rinviare o cancellare un numero massimo di 4 riposi programmati del mese, fermo restando quanto stabilito per i riposi inamovibili.

I riposi non goduti nel trimestre di riferimento, fino a concorrenza dei 30 contrattualmente previsti, potranno, a scelta del Comandante, essere riassegnati nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o liquidati con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 50%.

Nel caso in cui il Comandante sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nel giorno stesso il riposo non goduto potrà, a scelta del Comandante, essere riassegnato nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o essere liquidato con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 75%.

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 Comandante in addestramento non di linea ha diritto a 6 giorni di riposo al mese.

Addestramento e formazione a distanza (Art. 19)

Il Comandante è tenuto al rimborso delle spese professionali di formazione per l'abilitazione agli a/m in uso dalla Compagnia.

La Compagnia agevolerà il personale di volo con anzianità aziendale superiore ad un anno, sostenendo direttamente l'onere economico relativo alle spese di abilitazione.

Tale importo, costituito da costi generati e spese vive di addestramento e soggiorno, verrà comunicato di volta in volta al Comandante che si impegnerà formalmente alla integrale restituzione alla Compagnia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari che avvenga entro un lasso di tempo di tre anni dall'abilitazione di fine addestramento. L'importo da restituire verrà suddiviso in quote annue e correlato in maniera proporzionale al periodo trascorso dall'abilitazione all'eventuale uscita dalla Compagnia.

**PARTE IV
RETRIBUZIONE****Stipendio mensile - (Art. 20)**

Ai Comandanti è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle A e B allegate.

Indennità di volo - (Art. 21)

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

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 e B allegate. L'indennità di volo integrativa è pagata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono 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.

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

**Tredicesima e quattordicesima mensilità
(Art. 22)**

Ai Comandanti 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, il Comandante 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 quattordicesima mensilità formano parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro.

Retribuzione mensile - (Art. 23)

La retribuzione mensile, ovvero la normale retribuzione, 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.

Trattamento di fine rapporto - (Art. 24)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro verrà corrisposto al Comandante il trattamento di fine rapporto così come determinato dall'art. 2120 c.c. La retribuzione utile per il calcolo del Tfr 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 Comandante le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del Comandante, 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.

**PARTE V
PREVIDENZA****Previdenza complementare - (Art. 25)**

Le Parti convengono che i Comandanti dipendenti dalla Compagnia possano aderire al Fondo Previdenza Complementare Pnt «Previvolo». 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 Comandanti assunti con contratto a tempo indeterminato.

I Comandanti 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 Comandante iscritto al Fondo è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del Tfr. La contribuzione a carico della Società per ciascun Comandante iscritto al Fondo è pari al 2% della retribuzione utile ai fini del Tfr. Fermo quanto previsto al comma precedente circa l'onere contributivo *pro capite* complessivo posto a carico della Società, i Comandanti potranno aderire altresì alle forme ed ai trattamenti di previdenza integrativa previsti dal vigente Ccndai da intendersi qui richiamati.

**PARTE VI
NORME INTEGRATIVE****Donne Comandanti - Pari Opportunità
(Art. 26)**

In armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni e risoluzioni comunitarie e con riferimento alle normative di legge vigenti, la Compagnia garantirà il mantenimento dell'abilitazione e dei titoli professionali per il periodo di astensione ob-

bligatoria dal lavoro per maternità, per la durata prevista dalla vigente normativa.

Regolamento lista di anzianità - (Art. 27)

1. Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, la lista di anzianità regola i passaggi ad aeromobile di livello superiore. La Compagnia può procedere all'assunzione diretta di Comandanti per qualsiasi aeromobile, alla transizione ad aeromobile superiore nella misura del 25% del fabbisogno complessivo.
2. Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, si terrà conto della lista di anzianità per i criteri di scelta del Comandante interessato ad eventuali trasferimenti.
3. Nel mese di Gennaio di ogni anno la Compagnia curerà la pubblicazione della lista di anzianità di tutti i Comandanti a tempo indeterminato e ne farà avere un esemplare a ciascun dipendente. Il dipendente che ritenga di non figurare al posto che gli spetta ha facoltà di reclamare per iscritto alla Compagnia entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lista di anzianità. La Compagnia farà conoscere la sua decisione sul reclamo entro i 30 giorni successivi.
5. La lista di anzianità dei Comandanti è compilata secondo l'ordine determinato dalle date di assunzione presso la Compagnia. In caso di parità di tali date, la precedenza sarà determinata dalla maggiore età anagrafica.
6. I Comandanti giudicati idonei compiono il passaggio ad un livello di impiego superiore secondo l'ordine determinato dalla lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Possono comunque transitare ad altro livello di impiego superiore solamente i Comandanti che in base all'età potranno assicurare una permanenza minima con tale impiego pari a 3 anni.
7. Ai fini del passaggio di aeromobile e dell'applicazione delle tabelle retributive gli aeromobili sono classificati dall'azienda in aeromobili di primo livello (corto/medio raggio) ed aeromobili di secondo livello (lungo raggio).

Regolamento incarichi - (Art. 29)

L'attribuzione al Comandante di particolari incarichi verrà effettuata per iscritto ad insindacabile giudizio della Compagnia e potrà essere revocata in qualsiasi momento da parte della Compagnia stessa.

**PARTE VII
DISPOSIZIONI GENERALI**

Decorrenza e durata - (Art. 30)

Sia per la parte normativa che per la parte economica il presente contratto ha decorrenza dal 1° novembre 2008 e scade il 31 dicembre 2011. La necessaria stabilità delle condizioni di esercizio d'impresa nel lungo periodo determina che le ma-

terie disciplinate dal presente contratto non sono suscettibili di negoziazione ulteriore durante la vigenza dello stesso. Durante la vigenza del contratto potranno pertanto essere discussi e valutati profili applicativi della normativa concordata a fronte di situazioni o fatti non previsti e/o disciplinati dal presente contratto.

Nell'arco di vigenza del contratto le Parti si impegnano di conseguenza a non intraprendere iniziative unilaterali e/o conflittuali che tendano a modificare in qualsivoglia modo le regole in questa sede definite concordando che eventuali comportamenti difformi, ferma restando l'applicazione delle procedure generali di conciliazione delle vertenze, dovranno essere valutati anche ai fini della legge n. 146/1990.

Rappresentanze sindacali aziendali - (Art. 31)

Ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970 rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite nell'ambito delle Oo.Ss./Ap firmatarie del presente contratto.

Clausola di rinvio - (Art. 32)

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del Comandante - le norme legislative in vigore per la categoria dei dirigenti nonché le disposizioni contenute nel vigente Ccnl dei Dirigenti Industriali, in particolare:

- art. 8 - aspettativa;
- art. 13 - trasferimento di proprietà dell'azienda;
- art. 14 - trasferimento del dirigente;
- art. 15 - responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione;
- art. 16 - mutamento di posizione;
- art. 18 - Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo;
- art. 19 - Collegio Arbitrale;
- art. 20 - Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- art. 21 - controversie;
- art. 22 - risoluzione del rapporto;
- art. 23 - preavviso;
- art. 26 - anzianità;
- art. 27 - disposizioni generali e condizioni di miglior favore;
- art. 28 - contributi sindacali.

Tabella A - Comandanti						
STBS	IVMG		0-50	51-60	61-70	> 70
			Lungo raggio			
0	1.051,88	1.605,89	34,96	69,92	104,88	139,84
1	1.051,88	1.605,89	34,96	69,92	104,88	139,84
2	1.051,88	1.605,89	34,96	69,92	104,88	139,84
3	1.051,88	1.605,89	34,96	69,92	104,88	139,84
4	1.051,88	1.605,89	34,96	69,92	104,88	139,84
5	1.200,09	2.227,97	38,71	77,42	116,13	154,84
6	1.237,13	2.383,49	39,64	79,29	118,93	158,58
7	1.274,19	2.539,01	40,58	81,16	121,73	162,31

STBS	IVMG		0-50	51-60	61-70	> 70
			Lungo raggio			
8	1.311,24	2.694,53	41,51	83,03	124,54	166,05
9	1.348,29	2.849,47	42,45	84,89	127,34	169,79
10	1.384,99	3.004,99	43,38	86,76	130,14	173,53
11	1.422,39	3.160,51	44,32	88,63	132,95	177,26
12	1.459,09	3.316,03	45,25	90,50	135,75	181,00
13	1.496,49	3.471,55	46,19	92,37	138,56	184,74
14	1.533,19	3.626,50	47,12	94,24	141,36	188,48
15	1.570,24	3.782,02	48,05	96,11	144,16	192,22
16	1.606,94	3.937,54	48,99	97,98	146,97	195,95
17	1.644,34	4.093,06	49,92	99,85	149,77	199,69
18	1.681,04	4.248,58	50,80	101,59	152,39	203,18
19	1.718,44	4.403,52	51,79	103,58	155,38	207,17
20	1.755,14	4.559,04	52,72	105,45	158,17	210,90
21	1.792,19	4.714,56	53,66	107,31	160,97	214,63
22	1.829,24	4.870,08	54,59	109,18	163,77	218,35
23	1.866,29	5.025,60	55,52	111,04	166,56	222,08
24	1.903,69	5.180,54	56,45	112,91	169,36	225,81

Tabella B - Comandanti						
STBS	IVMG		0-25	26-50	50-70	> 70
			Corto raggio			
0	1.051,88	1.605,89	30,69	61,38	92,06	122,75
1	1.051,88	1.605,89	30,69	61,38	92,06	122,75
2	1.051,88	1.605,89	30,69	61,38	92,06	122,75
3	1.051,88	1.605,89	30,69	61,38	92,06	122,75
4	1.051,88	1.605,89	30,69	61,38	92,06	122,75
5	1.200,09	2.227,97	33,78	67,55	101,33	135,11
6	1.237,13	2.383,49	34,49	68,98	103,47	137,96
7	1.274,19	2.539,01	35,20	70,41	105,61	140,81
8	1.311,24	2.694,53	35,92	71,83	107,75	143,67
9	1.348,29	2.849,47	36,63	73,26	109,89	146,52
10	1.384,99	3.004,99	37,34	74,69	112,03	149,38
11	1.422,39	3.160,51	38,06	76,11	114,17	152,23
12	1.459,09	3.316,03	38,78	77,56	116,34	155,12
13	1.496,49	3.471,55	39,50	79,01	118,51	158,01
14	1.533,19	3.626,50	40,23	80,45	120,68	160,90
15	1.570,24	3.782,02	40,95	81,90	122,84	163,79
16	1.606,94	3.937,54	41,67	83,34	125,01	166,68
17	1.644,34	4.093,06	42,39	84,79	127,18	169,57
18	1.681,04	4.248,58	43,12	86,23	129,35	172,46
19	1.718,44	4.403,52	43,84	87,68	131,51	175,35
20	1.755,14	4.559,04	44,56	89,12	133,68	178,24
21	1.792,19	4.714,56	45,28	90,57	135,85	181,13
22	1.829,24	4.870,08	46,01	92,01	138,02	184,02
23	1.866,29	5.025,60	46,73	93,46	140,19	186,91
24	1.903,69	5.180,54	47,45	94,90	142,35	189,80

Sezione A - Piloti
PARTE I
**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
E TIPOLOGIE CONTRATTUALI**
Assunzione - (Art. 1)

Le assunzioni sono subordinate all'osservanza delle disposizioni legislative e normative in vigore ed alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese.

All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare al Pilota, obbligatoriamente per iscritto:

- la decorrenza del contratto e, se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- la base di servizio;
- la qualifica e il grado;
- i dati retributivi essenziali;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate;
- il riferimento al presente Contratto Collettivo Aziendale.

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

- un documento di identificazione personale;
- certificati di nascita, residenza, cittadinanza e stato di famiglia;
- titolo di studio;
- fotocopia del congedo militare o foglio matricolare (se previsto);
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato penale;
- certificato carichi pendenti;
- n. 4 foto formato tessera;
- Brevetto Cpl + Ir e Atpl «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 Pilota ha l'obbligo di domicilio entro 50 chilometri dal comune dove è collocata la sua base di servizio. Gli aeroporti di Malpensa, Linate e Bergamo costituiscono un'unica base di servizio.

Il Pilota è tenuto a dichiarare alla Società il domicilio di cui al capoverso precedente, nonché la sua residenza e il recapito telefonico ed a notificarne ogni successivo mutamento.

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

Il Pilota 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.

Periodo di prova - (Art. 2)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi di effettiva prestazione di lavoro.

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 accordo. 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 giugno 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.

Contratti a tempo parziale - (Art. 4)

L'assunzione può avvenire a tempo parziale secondo le disposizioni di legge (Dlgs 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni e integrazioni), che regolano anche la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale nonché eventuali necessità di elasticità e flessibilità.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere verticale, orizzontale o misto.

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 del Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61, così come successivamente modificato, nel contratto individuale di lavoro potranno essere convenute clausole di flessibilità/elasticità che consentano all'azienda, a fronte di esigenze tecniche, organizzative ed operative, di modificare con un preavviso di almeno cinque giorni la collocazione temporale della prestazione part-time nonché di richiedere la variazione in aumento della prestazione lavorativa nel part-time verticale e/o misto.

Ove l'azienda eserciti tale facoltà, il solo stipendio mensile sarà incrementato dell'8% in caso di variazione della collocazione della prestazione e del 4% in caso di incremento della prestazione. Le due percentuali di maggiorazione non sono cumulabili ed in caso di aumento della prestazione a parità collocazione della quantità di lavoro originariamente pattuita trova applicazione la sola maggiorazione del 4%.

Nel caso in cui la variazione sia richiesta dal Pilota nessuna maggiorazione sarà dovuta.

In caso di lavoro a tempo parziale orizzontale il Pilota non può rifiutare il lavoro supplementare richiesto dalla azienda e la prestazione di lavoro supplementare verrà compensata con maggiorazione del 4% applicata al solo stipendio mensile. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto fino a concorrenza del normale orario di lavoro.

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. Le eventuali domande di trasformazione, definitiva o temporanea, del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale dovranno pervenire all'azienda entro il 30 aprile di ciascun anno: ove, compatibilmente con le esigenze aziendali, dette richieste fossero accolte la trasformazione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Contratti a tempo determinato - (Art. 5)

L'assunzione può avvenire con fissazione di un termine secondo le disposizioni di legge in materia.

L'assunzione dei Piloti a tempo determinato è possibile, per un tempo massimo, comprese eventuali proroghe, di 24 mesi. Dopo tale tempo massimo l'azienda, nel caso intendesse richiamare il dipendente o proseguire il rapporto di lavoro, provvederà all'assunzione del dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'azienda si impegna a raggiungere tale tempo limite solo a fronte di specifiche esigenze formative e/o gestionali procedendo di norma, sulla base delle valutazioni individuali, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro dopo 12 mesi.

Nel caso in cui il Pilota abbia avuto precedenti contratti a tempo determinato non si provvederà all'apposizione, in caso di eventuale assunzione a tempo indeterminato, del periodo di prova.

Con riferimento ai limiti quantitativi di utilizzo dell'istituto del contratto a termine si stabilisce ai sensi dell'art. 10 del Dlgs n. 368/2001 che il numero dei Piloti in servizio con contratto a tempo determinato non potrà essere superiore al 15% rispetto all'organico totale dei Piloti assunti a tempo indeterminato.

Le parti convengono che, a verifica del presente istituto, avverrà un incontro con la Rsup nel corso del mese di novembre di ogni anno.

PARTE II

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Doveri dei componenti l'equipaggio di condotta (Art. 6)

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:

- compilare e presentare il piano di volo qualora non fosse predisposto dal Comandante o da strutture aziendali a ciò dedicate;
- 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;
- compilare il piano di carico.

Nell'ambito e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia il Pilota deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione 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 accordo e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Compagnia;
- 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;

Divise - Indumenti di Volo - Bagaglio - (Art. 7)

Il Pilota 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 Pilota deve conservare in buono stato gli indumenti senza apportare agli stessi alcuna modifica. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Pilota 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 Pilota.

La vestizione iniziale nonché il rinnovo periodico del vestiario sono i seguenti:

Oggetto	Quantità	Durata
Soprabito invernale	1	3 anni
Impermeabile estivo	1	3 anni
Giacca invernale	1	2 anni
Pantaloni invernali	2	2 anni
Giacca estiva	1	2 anni
Pantaloni estivi	2	2 anni
Camicie manica lunga	4	1 anno
Camicie manica corta	6	1 anno
Cravatta	2	1 anno
Berretto	1	3 anni
Pullover senza maniche	2	2 anni
Cintura	2	2 anni

5. Per la perdita totale del vestiario personale e del bagaglio in conseguenza ad avvenimenti di volo viene corrisposta la somma di euro 309,87 nel caso in cui il Pilota sia comandato in servizio di durata inferiore a 5 giorni e di euro 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.

Gradi del Pilota - (Art. 8)

I gradi dei Piloti sono i seguenti:

- Primo Ufficiale
- Pilota di 1^a
- Pilota di 2^a

I diversi gradi non comportano differenziazioni di trattamento oltre quanto previsto nella parte IV della presente Sezione.

Passaggio di grado - (Art. 9)

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

Il Pilota di 2^a con anzianità di effettivo servizio di 36 mesi dall'assunzione consegue di diritto il grado di Pilota di 1^a 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 5 anni di effettivo servizio in linea come titolare.

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.

Progressione di carriera - (Art. 10)

Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, la lista di anzianità aziendale regola il passaggio da un aeromobile ad un altro di livello superiore e l'avvio al corso comando, secondo le norme contenute nell'apposito regolamento.

La Compagnia potrà comunque procedere, sulla base delle esigenze organizzative ed operative, all'assunzione di Piloti da destinare a qualsiasi aeromobile componente la flotta nella misura del 25% del fabbisogno relativo. Nella stessa misura del 25% la Compagnia può procedere, sulla base delle proprie esigenze organizzative ed operative ed a prescindere dalla lista di anzianità, a transizione ad aeromobile superiore o ad avvisi al comando.

Ferie - (Art. 11)

Il Pilota 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 Pilota 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.

Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste potranno essere concesse dalla azienda in misura non superiore a 10 giorni. L'accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a dieci sarà valutato dalla azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Entro il 30 settembre il Pilota dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Pilota dell'accettazione o dell'impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno. L'eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.

Al Pilota 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.

Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda, fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo.

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.

Spese di trasporto - (Art. 12)

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

Al Pilota fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio ove l'Azienda non provveda al trasporto.

Missioni non di linea - (Art. 13)

Al pilota 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 euro 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 euro 20,66.

Al Pilota in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).

Trasferimenti - (Art. 14)

In caso di trasferimento disposto dalla Compagnia il Pilota 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 Pilota e della famiglia spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 30 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio per il Pilota 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 Pilota 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 Pilota 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.

Qualora, per effetto del trasferimento, il Pilota debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, allo stesso verrà rimborsato l'indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di affitto.

Congedo matrimoniale - (Art. 15)

Al Pilota che contraiga matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi, dalla data del matrimonio con decorrenza della retribuzione base mensile e dell'indennità di volo minima garantita.

Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

Entro 60 giorni successivi al matrimonio, il lavoratore dovrà produrre alla Compagnia il certificato di matrimonio rilasciato dal Comune di residenza.

Assenza per malattia - (Art. 16)

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 Pilota 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.

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

La Compagnia ha diritto di far controllare lo stato di infermità ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il Pilota 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 Pilota 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 da Iml o Sasn.

Conseguentemente il Pilota 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. La permanenza del Pilota 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 Pilota dovrà formalizzare attraverso certificato medico «definitivo» e comunicare alla Compagnia la propria idoneità entro l'ultimo giorno di assenza.

Il mancato rispetto da parte del Pilota 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 (superiore a 20 giorni), il Pilota dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso l'istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare; sarà cura dell'istituto stesso, 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 all'Ufficio Direzione Operazioni Volo.

Trattamento di malattia - (Art. 17)

In caso di malattia/inidoneità il Pilota ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione di un regime di comporta secco o per sommatoria, per un periodo di 12 mesi.

In caso di malattia/inidoneità per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 8 mesi il dipendente percepisce la normale retribuzione mensile: per i successivi 4 mesi, il 50%.

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; 50% per i successivi 6 mesi.

Superato il periodo massimo di comporta, il Pilota dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo da Iml 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 da Iml, fino ad un massimo di 12 mesi.

Inidoneità permanente al volo - (Art. 18)

L'inidoneità permanente dichiarata dall'Iml determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Assicurazioni - (Art. 19)

1. La Compagnia è tenuta ad assicurare i Piloti contro i rischi di volo, a norma dell'art. 935 Cod. Nav. 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.

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Piloti dalla legge 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 assi-

curato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

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 lett. 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 del servizio e viceversa.

2. 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).

3. La Compagnia assicura il Pilota nel caso di morte per qualsiasi causa secondo i capitali di seguito indicati: euro 206.582,75.

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

Età	
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	5.784,31

Con le frasi:

- «fino a 52 anni» si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età;

- «fino a 53 anni» si intende: da un giorno dopo la data di compimento del 52° anno di età fino alla data del compimento del 53° anno di età;

- e così via per le frasi successive fino a 59 anni;

- «fino a 60 anni» si intende: da un giorno dopo la data del compimento del 59° anno di età fino alla data di compimento del 60° anno di età ed eventualmente oltre.

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

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

L'onere assicurativo complessivo annuo pro-capite a carico dell'Azienda per ciascun Pilota aderente a Sanivolo è fissato in misura pari euro 1.695.

Servizio di linea - (Art. 21)

1. Sistema Diarie

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:

Importo	Euro
Giornaliero	42
Orario	3,5

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. Liquidazione

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

2. Pernottamenti

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Pilota, 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.

Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni (Art. 22)

Il Pilota non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto. Tuttavia a bordo il Comandante dell'aeromobile nell'interesse della navigazione ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati assunti. In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, i componenti dell'equipaggio possono essere adibiti a qualsiasi servizio.

Assunzione del pilota tra il personale non navigante - (Art. 23)

Il Pilota non più idoneo al servizio di volo, anche per cause di malattia, 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.

La Compagnia si impegna a verificare, con la Rsup le possibili soluzioni per eventuali particolari situazioni di Piloti non più idonei al volo, in relazione ad una occupazione adeguata nell'ambito del personale non navigante.

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

Disposizioni e regolamenti aziendali - (Art. 24)

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

PARTE III REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO

Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva - (Art. 25)

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 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.

Riposi - (Art. 26)

La spettanza di riposi per ciascun Pilota viene fissata in 30 giorni per ogni trimestre di riferimento. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge. I trimestri di riferimento sono: feb/mar/apr; mag/giu/lug; ago/set/ott; nov/dic/gen.

Il numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 8.

Di questi giorni di riposo 2 nel periodo estivo (maggio/ottobre) e 3 nel periodo invernale (novembre/aprile) devono essere considerati inamovibili e sono individuati dalla azienda nei turni mensili, tenuto conto delle richieste del Pilota, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative. L'Azienda in operativo per esigenze di servizio può spostare, anticipare, rinviare o cancellare un numero massimo di 4 riposi programmati del mese, fermo restando quanto stabilito per i riposi inamovibili.

I riposi non goduti nel trimestre di riferimento, fino a concorrenza dei 30 contrattualmente previsti, potranno, a scelta del pilota, essere riassegnati nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o liquidati con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 50%.

Nel caso in cui il Pilota sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nel giorno stesso, il riposo non goduto potrà, a scelta del Pilota, essere riassegnato nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o essere liquidato con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 75%.

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 6 giorni di riposo al mese.

Addestramento - (Art. 27)

Il Pilota è tenuto al rimborso delle spese professionali di formazione per l'abilitazione agli a/m in uso dalla Compagnia.

La Compagnia agevolerà il personale di volo con anzianità aziendale superiore ad un anno, sostenendo direttamente l'onere economico relativo alle spese di abilitazione.

Tale importo, costituito da costi generali e spese vive di addestramento e soggiorno, verrà comunicato di volta in volta al Pilota che si impegnerà formalmente alla integrale restituzione alla Compagnia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari che avvenga entro un lasso di tempo di tre anni dall'abilitazione di fine addestramento. L'importo da restituire verrà suddiviso in quote annue e correlato in maniera proporzionale al periodo trascorso dall'abilitazione all'eventuale uscita dalla Compagnia.

**PARTE IV
RETRIBUZIONE**

Stipendio mensile - (Art. 28)

Ai Piloti è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle A e B allegate.

Indennità di volo - (Art. 29)

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

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 e B 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.

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

**Tredicesima e quattordicesima mensilità
(Art. 30)**

Ai Piloti 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, il Pilota che abbia superato il periodo di prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattor-

dicesima 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.

Componenti trattamento economico e loro pagamento - (Art. 31)

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.

Trattamento di fine rapporto - (Art. 32)

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 Tfr 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.

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

Provvedimenti disciplinari - (Art. 33)

In conformità all'art. 7 della legge 20.5.1970, 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.

3. Il licenziamento di cui alla lett. c) 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.

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 implicano 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).

Preavviso di licenziamento e dimissioni

(Art. 34)

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**

Previdenza complementare - (Art. 35)

Le Parti convengono che i Piloti dipendenti dalla Compagnia possano aderire al Fondo Pensione Complementare «Previvolo» 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.

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.

**PARTE VII
NORME INTEGRATIVE**

Regolamento lista di anzianità

1. Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, la lista di anzianità regola i passaggi ad aeromobile di livello superiore e l'avvio al corso comando. La Compagnia può procedere all'assunzione diretta di Piloti per qualsiasi aeromobile, alla transizione ad aeromobile superiore e ad avvio al comando nella misura del 25% del fabbisogno complessivo.
2. Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, si terrà conto della lista di anzianità per i criteri di scelta del Pilota interessato ad eventuali trasferimenti.
3. Nell'ipotesi di licenziamento per riduzione del personale, la lista di anzianità verrà considerata, unitamente agli altri criteri già stabiliti dalla legge, nella formazione della graduatoria dei licenziamenti e delle eventuali riassunzioni.
4. Nel mese di gennaio di ogni anno la Compagnia curerà la pubblicazione della lista di anzianità di tutti i Piloti a tempo indeterminato e ne farà avere un esemplare a ciascun dipendente. Il dipendente che ritenga di non figurare al posto che gli spetta ha facoltà di reclamare per iscritto alla Compagnia entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lista di anzianità. La Compagnia farà conoscere la sua decisione sul reclamo entro i 30 giorni successivi.
5. La lista di anzianità dei Piloti è compilata secondo l'ordine determinato dalle date di assun-

zione presso la Compagnia. In caso di parità di tali date, la precedenza sarà determinata dalla maggiore età anagrafica.

6. I Piloti giudicati idonei compiono il passaggio ad un livello di impiego superiore secondo l'ordine determinato dalla lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Possono comunque transitare ad altro livello di impiego superiore solamente i Piloti che in base all'età potranno assicurare una permanenza minima con tale impiego pari a 3 anni. L'Azienda può disporre che il Pilota in possesso dei requisiti per il passaggio ad un livello di impiego superiore opti per la permanenza nel livello di impiego in essere qualora sia previsto il suo avvio all'addestramento per il comando entro le due successive stagioni addestrative.

7. I Piloti da avviare all'addestramento per il comando vengono esaminati secondo la lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Se giudicati idonei sono avviati al comando secondo la lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Sino al concorso del 25% del totale dei Piloti da prendersi in esame per l'avviamento al comando, la Compagnia ha facoltà di procedere secondo propri criteri di scelta prescindendo dalla lista di anzianità. Gli eventuali accertati motivi di inidoneità o di esclusione saranno comunicati agli interessati i quali avranno facoltà di ricorrere alla Direzione Operazioni Volo entro 10 giorni dalla comunicazione.

8. La posizione del candidato che non abbia superato il corso di addestramento per il comando al quale sia stato avviato per la prima volta, sarà ripresa in esame ai fini di un secondo e definitivo avvio al corso comando non prima di un periodo pari a 2 anni a far data dalla prima esclusione. L'eventuale esito negativo del corso sarà comunicato al Pilota per iscritto.

9. La rinuncia del Pilota all'avvio al corso di addestramento al comando non viene considerata prova negativa, qualora l'interessato informi della propria decisione l'Azienda entro 30 giorni dalla comunicazione riguardante la sua idoneità all'avvio al corso comando. Il Pilota rinunciatario verrà ripreso in esame per l'avvio al corso comando alla successiva convocazione della Commissione Avvio al Comando.

10. La Compagnia porterà a conoscenza della Rsup l'elenco nominativo dei Piloti idonei al corso comando almeno 20 giorni prima dell'inizio del primo corso previsto.

11. Ai fini del passaggio di aeromobile e dell'applicazione delle tabelle retributive gli aeromobili sono classificati dall'azienda in aeromobili di primo livello (corto/medio raggio) ed aeromobili di secondo livello (lungo raggio).

La fase dell'Advanced Course non è un periodo del Corso Comando.

Tabella A - Piloti						
STBS	IVMG		0-50	51-60	61-70	> 70
			Lungo raggio			
0	810,25	1.389,18	24,30	48,60	72,90	97,20
1	810,25	1.389,18	24,30	48,60	72,90	97,20
2	829,86	1.454,38	24,58	49,16	73,74	98,32
3	839,66	1.502,20	24,76	49,53	74,29	99,06
4	849,47	1.550,02	25,20	50,40	75,60	100,80
5	867,00	1.611,50	25,64	51,27	76,91	102,54
6	893,63	1.723,90	26,07	52,14	78,21	104,29
7	920,64	1.836,30	26,51	53,01	79,52	106,03
8	947,27	1.948,70	26,94	53,89	80,83	107,77
9	973,90	2.061,72	27,38	54,76	82,13	109,51
10	1.000,53	2.174,12	27,81	55,63	83,44	111,25
11	1.027,16	2.286,52	28,32	56,64	84,95	113,27
12	1.054,17	2.398,92	28,82	57,65	86,47	115,29
13	1.080,80	2.511,95	29,33	58,65	87,98	117,31
14	1.107,44	2.624,35	29,83	59,66	89,50	119,33
15	1.134,06	2.736,75	30,34	60,67	91,01	121,35
16	1.160,69	2.849,15	30,84	61,68	92,52	123,36
17	1.187,70	2.962,17	31,35	62,69	94,04	125,38
18	1.214,34	3.074,57	31,85	63,70	95,55	127,40
19	1.241,34	3.186,35	32,35	64,71	97,06	129,42
20	1.267,97	3.298,75	32,86	65,72	98,58	131,44
21	1.294,61	3.411,77	33,36	66,73	100,09	133,45
22	1.321,62	3.524,18	33,87	67,74	101,60	135,47
23	1.348,25	3.636,58	34,37	68,75	103,12	137,49
24	1.374,87	3.748,98	34,88	69,75	104,63	139,51

Tabella B- Piloti						
STBS	IVMG		0-25	26-50	50-70	> 70
			Corto raggio			
0	810,25	1.389,18	21,66	43,32	64,98	86,64
1	810,25	1.389,18	21,66	43,32	64,98	86,64
2	829,86	1.454,38	21,65	43,30	64,95	86,60
3	839,66	1.502,20	21,95	43,00	65,85	87,80
4	849,47	1.550,02	22,25	44,50	66,76	89,01
5	867,00	1.611,50	22,55	45,11	67,66	90,21
6	893,63	1.723,90	22,85	45,71	68,56	91,41
7	920,64	1.836,30	23,15	46,31	69,46	92,62
8	947,27	1.948,70	23,45	46,91	70,36	93,82
9	973,90	2.061,72	23,76	47,51	71,27	95,02
10	1.000,53	2.174,12	24,06	48,11	72,17	96,22
11	1.027,16	2.286,52	24,43	48,85	73,28	97,70
12	1.054,17	2.398,92	24,80	49,59	74,39	99,18
13	1.080,80	2.511,95	25,17	50,33	75,50	100,66
14	1.107,44	2.624,35	25,54	51,07	76,61	102,14
15	1.134,06	2.736,75	25,91	51,81	77,72	103,62
16	1.160,69	2.849,15	26,28	52,55	78,83	105,10

STBS	IVMG		0-25	26-50	50-70	> 70
			Corto raggio			
17	1.187,70	2.962,17	26,65	53,29	79,94	106,58
18	1.214,34	3.074,57	27,02	54,03	81,05	108,06
19	1.241,34	3.186,35	27,39	54,77	82,16	109,54
20	1.267,97	3.298,75	27,76	55,51	83,27	111,02
21	1.294,61	3.411,77	28,13	56,25	84,38	112,50
22	1.321,62	3.524,18	28,50	56,99	85,49	113,98
23	1.348,25	3.636,58	28,87	57,73	86,60	115,46
24	1.374,87	3.748,98	29,24	58,47	87,71	116,94

Sezione B - Assistenti di volo

PARTE I

**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
E TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Assunzione - (Art. 1)

L'assunzione degli Assistenti di Volo è subordinata all'osservanza delle disposizioni legislative e dei regolamenti vigenti.

Il contratto di lavoro deve essere stipulato per iscritto e deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) generalità dell'Assistente di Volo;
- b) la qualifica assegnata;
- c) la base di servizio;
- d) la decorrenza del contratto e, se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- f) l'ammontare della retribuzione;
- g) la data e il luogo di formalizzazione del contratto.

Nessuno può essere assunto senza la debita certificazione della iscrizione nel Registro del Personale di Volo presso l'Ufficio Gente dell'Aria.

Per l'assunzione, l'Assistente di Volo è tenuto a presentare i seguenti documenti:

- Tessera e Libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia in possesso;
- Iscrizione al Registro del Personale di Volo;
- Certificato di nascita;
- Certificato di Stato di Famiglia;
- Certificato di Residenza;
- Certificato di Cittadinanza;
- Certificato di Carichi Pendenti;
- Certificato Penale.

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

L'Assistente di Volo ha l'obbligo del domicilio entro 50 chilometri dal comune dove è collocata la base di servizio. Gli aeroporti di Malpensa, Linate e Bergamo costituiscono un'unica base di servizio. L'Assistente di Volo si impegna a svolgere l'attività professionale per la Società in modo esclusivo; qualunque deroga deve essere autorizzata per iscritto.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della legge n. 223/1991, non rientrano nelle quote di riserva stabilite dal comma 1 del medesimo art. 25 le assunzioni relative alla figura professionale dell'Assistente di Volo. Pertanto tale figura professionale deve ritenersi esclusa dalla suddette quote di riserva.

Al momento della assunzione l'azienda fornirà all'assistente di volo le modalità delle polizze assicurative.

Periodo di Prova - (Art. 2)

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 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.

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga durante il periodo di prova la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'Assistente di Volo si intenderà confermato in servizio.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, seguito da conferma anche tacita, è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

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 mesi 2 in caso di contratto di durata fino a mesi 6 e mesi 4 in caso di contratto fino a 12 mesi.

Contratto a tempo determinato - (Art. 3)

L'assunzione con la qualifica «Assistente di Volo» può avvenire con fissazione di un termine. In tal caso il rapporto di lavoro è regolato dalle norme del presente contratto di lavoro in quanto applicabili.

Ai sensi della normativa vigente possono essere assunti lavoratori con Contratto a tempo determinato oltre che per ragioni di carattere sostitutivo anche nei casi di seguito elencati:

- punte di più intensa attività anche ciclica cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali connesse a richieste di mercato:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di servizi definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

- effettuazione di quantità/tipologie di attività-operative cui non sia possibile far fronte mediante l'organico normalmente disponibile;

- punte di più intensa attività, anche ciclica, derivante da particolari eventi e/o condizioni di mercato che non sia più possibile evadere con il normale organico stabile.

Ai fini delle norme vigenti si stabilisce che la percentuale di Assistenti di Volo che possono essere assunti con Contratto di lavoro a tempo determinato non potrà comunque superare, complessivamente, il 35% dell'organico Pnc alla data del 31 dicembre dell'anno precedente di cui si effettuano le assunzioni; nel periodo aprile-ottobre tale percentuale potrà essere elevata in considerazione della minore quantità di tempi determinati utilizzati nel periodo novembre-marzo. La media annua dovrà comunque rispettare la percentuale del 35% dell'intero organico Pnc.

Le parti convengono che, a verifica del presente istituto, avverrà un incontro con la Rsuav nel corso del mese di novembre di ogni anno.

Qualora le parti ne ravvisino la necessità, la suddetta percentuale potrà essere variata, previa intesa delle parti stipulanti, in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Mediante intesa sindacale potranno altresì essere individuate ulteriori ipotesi di ricorso al Contratto a tempo determinato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato dovrà avere durata non inferiore a 3 (tre) mesi e non superiore a 10 (dieci) mesi. Nella successione di più contratti a termine, l'Azienda terrà conto del numero e della durata dei precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato per quanto riguarda l'assegnazione di contratti di durata superiore ai 6 (sei) mesi.

Di norma, la Compagnia stipulerà i contratti a termine di durata maggiore con gli addetti che abbiano maturato maggiore anzianità attraverso precedenti rapporti di lavoro.

Contratto a tempo parziale - (Art. 4)

Le parti condividono l'opportunità di applicare l'istituto del tempo parziale quale strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di Lavoro; consentendo, peraltro, la flessibilità della forza lavoro rispetto ai flussi di attività nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

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-or-

ganizzative, e l'Assistente di Volo, in relazione alle proprie esigenze.

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

- a) 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);
- b) alternanza di tre settimane consecutive di attività lavorativa e di una settimana di inattività;
- c) alternanza di due settimane consecutive di attività lavorativa e di due settimane di inattività.

Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro. Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato ed appartenente alle qualifiche di Assistente di Volo Responsabile, Assistente di Volo Responsabile di Seconda e di Assistente di Volo 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. La percentuale massima di organico a tempo parziale non potrà, comunque, superare il 20% del personale a tempo pieno fermo restando e comunque non oltre il numero dei mesi di inattività che la compagnia potrà assegnare.

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 Rappresentanze Sindacali Aziendali, 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 13^a 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.

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 l'Iml, 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.

Il dipendente in part-time dovrà avere cura di rinnovare i documenti di espatrio eventualmente scaduti nei periodi di inattività prima della ripresa programmata del servizio.

L'Assistente di Volo è tenuto a ritirare i turni di servizio e le comunicazioni aziendali presso il Centro Equipaggi prima della ripresa programmata dell'attività, in tempo utile per effettuare regolarmente i servizi previsti.

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

L'Azienda si rende disponibile ad illustrare alla Rsuav entro il 15 di novembre di ogni anno, tutte le informazioni sui posti a tempo parziale ed a tempo pieno disponibili per la trasformazione.

Parte II - Svolgimento del rapporto di lavoro

Divise - Indumenti di Volo - Bagagli - (Art. 5)

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 in conseguenza di avvenimenti di volo, viene corrisposta la somma di euro 155,00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia comandato in servizio di durata inferiore ai 5 giorni e di euro 235,00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia comandato 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.

Qualifiche - (Art. 6)

Le qualifiche degli Assistenti di Volo sono le seguenti:

- Assistente di Volo Responsabile.
- Assistente di Volo Responsabile di Seconda.
- Assistente di Volo.

L'Assistente di Volo Responsabile è l'Assistente 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 riferimen-

to 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 all'Assistente di Volo Responsabile 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;
- 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;
- mantenere gli opportuni collegamenti con il Comandante in tutte le fasi operative collegate al volo e durante le soste;
- 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;
- 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 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;
- è inoltre responsabile delle vendite di bordo, quando previste e allorché operi come unico responsabile.

L'Assistente di Volo Responsabile di Seconda svolge i compiti dell'Assistente di Volo Responsabile nei voli in cui operi come unico responsabile.

Nei voli in cui sia prevista, sulla base delle disposizioni del presente contratto, la presenza dell'Assistente di Volo Responsabile, l'Assistente di Volo Responsabile di seconda, riportando all'AVR, 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 segnalando immediatamente all'Avr;
- è inoltre responsabile delle vendite di bordo quando previste.

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/i Responsabile/i nella gestione delle vendite a bordo, quando previste;
- eseguire quanto previsto dalle disposizioni aziendali per tutto quanto concerne i servizi complementari di bordo;

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

Passaggio di qualifica - (Art. 7)

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

Il passaggio da Assistente di Volo ad Assistente di volo Responsabile di Seconda avviene a giudizio dell'azienda, sulla base di criteri di valutazione e selezione riconducibili alle capacità professionali ed umane quali ad esempio, requisiti tecnico professionali, esperienza, caratteristiche personali, valutazioni delle prestazioni ed anzianità aziendale. Ai fini del passaggio è previsto un periodo di «facente funzioni» stabilito in:

- a) 6 mesi consecutivi durante i quali l'Assistente di Volo Responsabile di seconda facente funzioni abbia totalizzato almeno 350 ore di volo;
- b) 900 ore di volo anche in più riprese purché nell'arco di 24 mesi.

L'avvio al periodo di «facente funzioni» verrà formalizzato con lettera scritta da parte dell'Azienda all'AV interessato, con relativo adeguamento della retribuzione.

Il periodo di assenza dal servizio per maternità congela il periodo di «facente-funzioni».

Agli Assistenti di Volo Responsabili di Seconda, che abbiano superato positivamente il periodo di facente-funzioni verrà riconosciuta la decorrenza di qualifica come segue:

- per i casi di cui al punto a) dalla data di inizio funzioni;

- per i casi di cui al punto b) con 6 mesi di retroattività.

Verrà invece attribuita la sola differenza di stipendio per il periodo di effettivo svolgimento delle mansioni superiori ai candidati ritenuti non idonei durante lo svolgimento delle funzioni.

Le norme di cui ai capoversi precedenti del presente articolo si applicano alle promozioni da Assistente di Volo Responsabile di Seconda ad Assistente di Volo Responsabile.

Ferie - (Art. 8)

L'Assistente di Volo ha diritto a ferie nella misura di trenta giorni di calendario. Il periodo di ferie 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 all'Assistente di Volo la normale retribuzione mensile:

Le ferie verranno assegnate dall'Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità organizzative ed operative.

Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste potranno essere concesse dalla azienda in misura non superiore a 10 giorni.

Le ferie devono essere assegnate per iscritto con almeno trenta giorni di anticipo sull'inizio del godimento delle stesse.

Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 5 giorni, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo. Nel caso di pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, ciascun giorno di ferie non goduto sarà proporzionalmente liquidato dividendo la retribuzione mensile con il divisore 30.

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

Spese di trasporto - (Art. 9)

L'Assistente di Volo deve provvedere a presentarsi in servizio presso la base di servizio con i propri mezzi.

All'Assistente di Volo fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio ove l'Azienda non provveda al trasporto.

Trasferimenti - (Art. 10)

Ove ricorrano esigenze tecniche, organizzative e produttive la compagnia può disporre il trasferimento dell'Assistente di Volo.

Fermo quanto disposto dall'art. 13 della legge n. 300/1970 per i trasferimenti individuali, nei casi di trasferimenti collettivi relativi a parti rilevanti di basi di servizio l'Azienda procederà ad illustrare preventivamente alle Rsuav le modalità di attuazione di trasferimenti che si rendano necessari.

Congedo matrimoniale - (Art. 11)

In occasione della celebrazione del matrimonio è concesso un congedo di 15 giorni consecutivi calendariali, a partire dalla data delle nozze, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale congedo non è computato nel periodo delle ferie annuali.

Entro 60 giorni dalla celebrazione l'Assistente di Volo deve consegnare all'Azienda la certificazione di matrimonio rilasciata dal Comune.

Aspettativa non retribuita - (Art. 12)

Al Pnc 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.

Assenza per malattia - (Art. 13)

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.

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

L'Azienda ha diritto di far controllare lo 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.

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 dall'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare e/o Enti Pubblici previsti dalla legge.

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, superiore a 20 giorni, l'Assistente di Volo dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso l'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare o gli Enti Pubblici previsti dalla legge; 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 e il Responsabile dell'equipaggio di cabina 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.

Trattamento di malattia - (Art. 14)

In caso di malattia inidoneità l'Assistente di Volo ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione di un regime di comportamento secco o per sommaria, per un periodo di 12 mesi.

In caso di malattia inidoneità per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 8 mesi il dipendente percepisce la normale retribuzione mensile: per i successivi 4 mesi, il 50%.

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; 50% per i successivi 6 mesi.

Superato il periodo massimo di comportamento, l'Assistente di Volo dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo da Iml 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 da Iml, fino ad un massimo di 12 mesi.

Inidoneità permanente al volo - (Art. 15)

L'inidoneità permanente dichiarata dall'Imi determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro. 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.

L'assistente di volo in caso di inidoneità specifica al volo e dichiarata dall'istituto medico legale, ha diritto ad essere preferito nelle assunzioni del personale non navigante qualora non abbia maturato titolo di riconoscimento di qualsiasi tipo di pensione. Le parti convengono di incontrarsi per definire le soluzioni più adeguate per la occupazione a terra del personale dichiarato inidoneo al volo, dove si dovranno tenere anche in conto delle conoscenze professionali dallo stesso possedute.

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 D del presente contratto collettivo.

Assicurazioni - (Art. 16)

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	euro	154.937,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	euro	87.798,00

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi	euro	206.583,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	euro	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 (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	euro	49.063,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	euro	33.570,00

L'Assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi definiti «tempo di servizio» di cui all'art. ...

Oltre a quanto previsto al precedente comma, l'assicurazione comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi di riserva a domi-

cilio, 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	euro	154.937,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	euro	87.798,00

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi	euro	206.583,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	euro	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	euro	49.063,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	euro	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:

Età	C.A.
Fino a 30 anni	Euro 51.646,00
Fino a 40 anni	Euro 41.317,00
Fino a 50 anni	Euro 30.987,00
Fino a 60 anni	Euro 18.076,00

Con le frasi:

- «fino a 52 anni» si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età;

- «fino a 53 anni» si intende: da un giorno dopo la data di compimento del 52° anno di età fino alla data del compimento del 53° anno di età;

- e così via per le frasi successive fino a 59 anni;

- «fino a 60 anni» si intende, da un giorno dopo la data del compimento del 59° anno di età fino alla

data di compimento del 60° anno di età ed eventualmente oltre.

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

Inoltre la Compagnia, 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 432 per assistente di volo.

Servizio di linea - (Art. 17)

1. Sistema Diarie

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 prestale 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:

Importo	Euro
Giornaliero	42
Orario	3,5

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.

In caso di riserva al campo non utilizzata all'assistente di volo è riconosciuto esclusivamente un buono pasto del valore di euro 5,29.

D. Liquidazione

Le diarie maturate dal navigante, indipendentemente dal tipo di attività effettuata, verranno normalmente 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 o doccia.

Disposizioni e regolamenti aziendali - (Art. 18)

Tenuto conto della specificità del rapporto si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 905 c. nav. Oltre al presente contratto collettivo, l'Assistente di Volo 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 dell'Assistente di Volo mediante i mezzi di comunicazione in uso.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO

Composizione equipaggi - (Art. 19)

1. La composizione degli equipaggi di cabina degli aeromobili di Compagnia è la seguente:

Aeromobili di medio raggio e corto raggio

1.1 Assistente di Volo Responsabile di Seconda o 1 Assistente di Volo Responsabile e 3 Assistenti di Volo, per gli aeromobili 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 Assistente di Volo Responsabile di Seconda o 1 Assistente di Volo Responsabile e 2 Assistenti di Volo.

3. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 100 posti per passeggeri, la composizione prevista è 1 Assistente di Volo Responsabile di seconda o 1 Assistente di Volo Responsabile e 1 Assistente di Volo.

4. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 50 posti per passeggeri, la composizione prevista è di 1 Assistente di Volo Responsabile di seconda o 1 Assistente di Volo Responsabile o di 1 Assistente di Volo.

In programmazione potrà essere indifferentemente previsto l'impiego di un Avr di Seconda o di un Avr.

In fase operativa potrà essere utilizzata una composizione equipaggio con fungibilità tra Assistenti di Volo Responsabile di Seconda/Assistente di Volo Responsabile e Assistente di Volo, sia nel senso dell'impiego di Responsabili o Responsabili di Seconda come Assistenti di Volo, sia nel senso dell'impiego di Assistenti di Volo come Responsabili/Responsabili di Seconda.

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.

- Aeromobili di lungo raggio

1. Aeromobile B 777: 1 Assistente di Volo Responsabile. 1 Assistente di Volo Responsabile di Seconda e 9 Assistenti di Volo. In caso di configurazione «all economy», è previsto solo un Assistente di Volo Responsabile e il numero degli Assistenti di Volo è ridotto a 8.

2. Aeromobile B 767/A330: 1 Assistente di Volo Responsabile. 1 Assistente di Volo Responsabile di Seconda e 6 Assistenti di Volo. In caso di configurazione «all economy», è previsto solo un Assistente di Volo Responsabile e il numero degli Assistenti di Volo è ridotto a 5.

3. In considerazione di specifiche esigenze commerciali per alcune destinazioni è prevista la possibilità di programmare l'utilizzo fino a 2 Assistenti di Volo di nazionalità straniera impiegati secondo le normative estere applicabili. Nel rispetto delle disposizioni di legge, detti Assistenti di Volo concorrono alla composizione dell'equipaggio di cui ai punti 1 e 2 precedenti. L'impiego di questi Assistenti di Volo è prevista per le rotte per/da il Giappone, la Cina e l'India. Ulteriori rotte potranno essere individuate dalla Azienda.

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.

Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva - (Art. 20)

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 men-

sile 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 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.

Riposi - (Art. 21)

La spettanza di riposi per ciascun Assistente di Volo viene fissata in 30 giorni per ogni trimestre di riferimento. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge. I trimestri di riferimento sono: feb/mar/apr; mag/giu/lug; ago/set/ott; nov/dic/gen.

Il numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 8.

Di questi giorni di riposo 2 nel periodo estivo (maggio/ottobre) e 3 nel periodo invernale (novembre-aprile) devono essere considerati inamovibili e sono individuati dalla azienda nei turni mensili, tenuto conto delle richieste dell'Assistente di Volo, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative.

L'Azienda in operativo per esigenze di servizio può spostare, rinviare o cancellare un numero massimo di 4 riposi programmati del mese, fermo restando quanto stabilito per i riposi inamovibili.

I riposi non goduti nel trimestre di riferimento, fino a concorrenza dei 30 contrattualmente previsti, potranno, a scelta dell'Assistente di Volo, essere riassegnati nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o liquidati con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 50%.

Nel caso in cui l'Assistente di Volo sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nel giorno stesso il riposo non goduto potrà, a scelta del Assistente di Volo, essere riassegnato nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o essere liquidato con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 75%.

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.

L'Assistente di Volo in addestramento non di linea ha diritto a 6 giorni di riposo al mese.

Addestramento - (Art. 21)

Tenuto conto delle innovazioni tecnologiche e delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, le parti convengono sull'opportunità di ricorrere all'utilizzo delle nuove Tecnologie multimediali - anche a distanza - nell'erogazione di attività formative ed addestrativi, destinate al Personale Navigante.

In tale quadro, fermo restando quanto attualmente previsto in termini di addestramento tecnico, potrà essere prevista attività di Formazione a Distanza (Fad) fino ad un massimo complessivo di 20 ore annuali. Per la fruizione di tale attività, il personale potrà utilizzare tanto le proprie risorse tecnologiche quanto le postazioni a tale scopo predisposte nei locali aziendali.

**PARTE IV
RETRIBUZIONE**

Stipendio Mensile - (Art. 22)

Agli Assistenti di Volo è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nella tabella E allegata.

Indennità di volo - (Art. 23)

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, il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle E, F, G allegate.

Ciascuna ora di volo effettuata 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 allegate:

Assistente di Volo Responsabile	Tabella E
Assistente di Volo Responsabile di Seconda	Tabella F
Assistente di Volo	Tabella G

L'indennità di volo integrativa è pagata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono 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.

Gl'importi dell'indennità oraria di volo integrativa sono articolati in 5 scaglioni orari e non sono tra loro cumulabili.

**Tredicesima e quattordicesima mensilità
(Art. 24)**

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.

**Componenti trattamento economico
e loro pagamento - (Art. 25)**

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.

Trattamento di fine rapporto - (Art. 26)

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 Tfr è costituita dai seguenti elementi, con esclusione di ogni erogazione effettuata ad altro titolo:

- stipendio mensile, ivi comprese le mensilità agguintive;
- 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.

Provvigioni sulle vendite di bordo - (Art. 27)

Per le attività di vendita a bordo gli assistenti di volo hanno diritto a percepire una provvigione nelle misure di seguito indicate.

Gli Avr e gli Avr di Seconda hanno diritto ad una provvigione del 7% degli importi incassati dalla società con riferimento alle vendite a bordo direttamente effettuate dall'interessato nel mese.

Il 7% del totale degli importi incassati dalla società per le vendite effettuate a bordo nel mese è ripartito tra tutti gli assistenti di volo, con esclusione degli Avr e degli Avr di Seconda, in base ai giorni di presenza nel mese.

PARTE V
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
E CODICE DISCIPLINARE

Provvedimenti disciplinari - (Art. 28)

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa pari alla indennità oraria per 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 punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lett. a), b), e c).

Il licenziamento di cui alla lettera f) del punto 1 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.

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 l'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 1 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.

Preavviso di licenziamento e dimissioni
(Art. 29)

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.

È 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**

Previdenza complementare - (Art. 30)

Le Parti convengono che gli Assistenti di Volo dipendenti dalla Compagnia possano aderire al Fondo Pensione Complementare «Fondav».

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 degli Assistenti di Volo assunti con contratto a tempo indeterminato.

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.

AVR STBS	Tabella E						
	IVMG		0-40	41-60	61-70	71-80	> 80
0	571,24	293,60	10,58	21,15	31,73	42,30	84,60
1	571,24	293,60	10,58	21,15	31,73	42,30	84,60
2	639,43	340,39	10,78	21,56	32,35	43,13	86,26
3	707,15	388,16	10,99	21,98	32,96	43,95	87,91
4	773,91	436,55	11,19	22,39	33,58	44,78	89,56
5	809,72	466,38	11,40	22,80	34,20	45,60	91,21
6	844,59	496,31	11,50	23,00	34,50	46,00	92,01
7	879,02	526,67	11,60	23,20	34,80	46,40	92,80
8	913,31	557,73	11,70	23,40	35,10	46,80	93,60
9	924,20	573,70	11,81	23,62	35,43	47,23	94,47
10	934,92	589,84	11,92	23,83	35,75	47,67	95,33
11	945,47	606,19	12,03	24,05	36,08	48,10	96,20
12	955,54	622,50	12,13	24,27	36,40	48,53	97,07
13	966,01	639,50	12,24	24,48	36,73	48,97	97,93
14	976,08	656,35	12,35	24,70	37,05	49,40	98,80
15	986,01	673,43	12,46	24,92	37,38	49,83	99,67
16	995,80	690,68	12,57	25,13	37,70	50,27	100,53
17	1.005,36	708,10	12,68	25,35	38,03	50,70	101,40
18	1.014,81	725,73	12,78	25,57	38,35	51,13	102,27
19	1.024,34	743,76	12,89	25,78	38,68	51,57	103,13
20	1.033,41	761,78	13,00	26,00	39,00	52,00	104,00
21	1.042,37	779,99	13,15	26,29	39,44	52,59	105,17
22	1.051,16	798,35	13,18	26,36	39,54	52,72	105,43
23	1.059,83	816,87	13,21	26,42	39,63	52,85	105,69
24	1.068,00	835,44	13,59	27,17	40,76	54,34	108,68

AVR 2° STBS	Tabella F						
	IVMG		0-40	41-60	61-70	71-80	> 80
0	545,42	237,33	8,87	17,74	26,61	35,48	70,95
1	545,42	237,33	8,87	17,74	26,61	35,48	70,95
2	631,76	297,80	9,40	18,80	28,20	37,60	75,19
3	698,63	340,47	9,68	19,35	29,03	38,71	77,41
4	764,66	383,85	9,95	19,91	29,86	39,82	79,63
5	799,78	410,72	10,23	20,46	30,70	40,93	81,85
6	834,26	437,88	10,46	20,91	31,37	41,82	83,65
7	868,30	465,47	10,64	21,27	31,91	42,55	85,09
8	902,08	493,65	10,82	21,63	32,45	43,27	86,54
9	912,78	508,49	11,00	22,00	33,01	44,01	88,02
10	923,30	523,48	11,19	22,37	33,56	44,75	89,50
11	933,66	538,71	11,30	22,60	33,90	45,20	90,41
12	943,73	553,99	11,41	22,83	34,24	45,66	91,32
13	953,88	569,69	11,53	23,06	34,59	46,11	92,23
14	963,75	585,42	11,64	23,28	34,93	46,57	93,14
15	973,51	601,38	11,76	23,51	35,27	47,02	94,05
16	983,08	617,51	11,87	23,74	35,61	47,48	94,96
17	992,49	633,82	11,98	23,97	35,95	47,93	95,87
18	1.001,75	650,31	12,10	24,19	36,29	48,39	96,78
19	1.010,97	667,11	12,21	24,42	36,63	48,84	97,69
20	1.019,88	683,99	12,32	24,65	36,97	49,30	98,60
21	1.028,65	701,06	12,46	24,92	37,37	49,83	99,66
22	1.037,24	718,29	12,53	25,07	37,60	50,13	100,27
23	1.045,72	735,70	12,61	25,22	37,83	50,44	100,88
24	1.053,85	753,22	12,89	25,79	38,68	51,57	103,14

AV STBS	Tabella G						
	IVMG		0-40	41-60	61-70	71-80	> 80
0	519,61	181,06	7,16	14,33	21,49	28,65	57,31
1	519,61	181,06	7,16	14,33	21,49	28,65	57,31
2	624,09	255,20	8,02	16,03	24,05	32,06	64,13
3	690,11	292,79	8,37	16,73	25,10	33,46	66,92
4	755,42	331,15	8,71	17,43	26,14	34,86	69,71
5	789,83	355,06	9,06	18,13	27,19	36,25	72,50
6	823,93	379,45	9,41	18,82	28,23	37,65	75,29
7	857,58	404,27	9,67	19,35	29,02	38,69	77,38
8	890,84	429,57	9,93	19,87	29,80	39,74	79,48
9	901,36	443,28	10,20	20,39	30,59	40,78	81,57
10	911,67	457,12	10,46	20,91	31,37	41,83	83,66
11	921,86	471,22	10,58	21,15	31,73	42,31	84,61
12	931,92	485,47	10,70	21,39	32,09	42,78	85,57
13	941,74	499,89	10,82	21,63	32,45	43,26	86,52
14	951,43	514,50	10,93	21,87	32,80	43,74	87,47
15	961,00	529,34	11,05	22,11	33,16	44,21	88,43
16	970,37	544,33	11,17	22,35	33,52	44,69	89,38
17	979,61	559,53	11,29	22,58	33,88	45,17	90,34
18	988,68	574,89	11,41	22,82	34,23	45,65	91,29
19	997,60	590,46	11,53	23,06	34,59	46,12	92,24

AV STBS	Tabella G						
	IVMG	0-40	41-60	61-70	71-80	> 80	
20	1.006,35	606,19	11,65	23,30	34,95	46,60	93,20
21	1.014,93	622,13	11,77	23,54	35,31	47,08	94,15
22	1.023,32	638,23	11,89	23,78	35,66	47,55	95,11
23	1.031,61	654,53	12,01	24,02	36,02	48,03	96,06
24	1.039,71	671,01	12,20	24,40	36,60	48,80	97,61

Sezione C - Personale di terra

PARTE I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Assunzione e documenti relativi - (Art. 1)

L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo art. 7. Essa è comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

- data d'assunzione;
- località della prestazione del servizio e sue eventuali modificazioni;
- livello d'inquadramento ai sensi dell'art. ...;
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare:

- un documento d'identificazione personale;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- a richiesta dell'Azienda, il certificato degli studi compiuti;
- codice fiscale;
- posizione Militare;
- tutti i documenti che l'Azienda ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

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

Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica d'assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

La Società ove lo reputi necessario, può sottoporre i candidati a verifiche tecnico-pratiche.

Periodo di prova - (Art. 2)

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

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

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

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.

Lavoro a tempo parziale - (Art. 3)

L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge nonché a quanto previsto ai commi seguenti.

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale che svolge mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale. La Società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico. Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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 1.200 ore annue.

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.

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.

I limiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere modificati, previe intese a livello aziendale con le competenti strutture regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, per motivate esigenze tecnico-produttive ovvero con le Rsu.

In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del Dlgs n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, si stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale e annuo del normale orario di lavoro stabilito dal presente contratto collettivo. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, non solo nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, ma altresì in ogni ulteriore fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente. Si ammette inoltre, previamente concordato tra lavoratore e azienda, il ricorso al lavoro in orari e/o giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente fissata.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del Dlgs n. 61/2000 e successive modificazioni, le causali (rif. comma 2 del predetto articolo 3) al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema del trasporto aereo, della manutenzione degli aeromobili e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

Quanto sopra può essere esemplificato, in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenza di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; improvvise modifiche di attività incidenti sulla regolarità dell'erogazione del servizio anche dipendenti da anomalie di erogazione di soggetti terzi (vettori, Enav, Enti di Stato, etc.); incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aree omogenee.

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%.

Quanto previsto dai precedenti periodi è com-

preensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il Tfr, in ottemperanza di quanto previsto al comma 4 dell'art. 3 del Dlgs n. 61/2000, come successivamente modificato ed integrato.

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.

Resta inteso che la maggiorazione superiore assorbe quella inferiore, non intendendosi cumulativa rispetto all'altra.

In ogni caso di rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate con le relative disposizioni contrattuali previste per il personale a tempo pieno del presente contratto collettivo.

L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'Azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali. La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo delle parti, una fattispecie di clausola flessibile disciplinata dall'art. 3, comma 7, del Dlgs n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

Fatto salvo quanto sopra, ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8, del Dlgs n. 61/2000 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,6 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 c.c., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9, del Dlgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

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.

Ai sensi dell'art. 12-bis, Dlgs n. 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. 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 Dlgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni. 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. 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.

Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, 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. 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.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Dlgs n. 61/2000 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.

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 appli-

cano le tutele di cui all'art. 5, comma 1, Dlgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

In riferimento alle clausole di cui al comma 8, 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.

Contratto di somministrazione a tempo determinato - (Art. 4)

Con la stipula di Contratti di Somministrazione a tempo determinato si intende consentire un uso flessibile dell'istituto in accordo con le specifiche e variabili esigenze dell'Azienda in tutte le circostanze individuate sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa o per ipotesi sostitutive. In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riscontrabili alla data della stipula del contratto e da valutarsi secondo criteri di normalità tecnico-organizzativa.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 20, comma 4, del Dlgs n. 276/2003 e successive modificazioni, in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale, si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato non possano 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 aeroporti con traffico annuo 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.

Nel caso di Contratti di Somministrazione per sostituzione, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per la durata massima di mesi 2 per il passaggio di consegne.

Eventuali erogazioni economiche, correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi definiti nei Contratti di Somministrazione o più in generale ai premi di risultato Aziendali, saranno effettuate nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito elencati:

- corresponsione in un'unica soluzione al termine del periodo di assegnazione;
- determinazione dell'ammontare in rapporto al tempo di effettiva presenza in Azienda.

Una volta all'anno l'Azienda fornisce alla Rsu il numero dei Contratti di Somministrazione nonché la durata e le qualifiche dei lavoratori interessati.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansione svolta al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. Inoltre potranno fruire,

secondo la disciplina in essere, del servizio mensa/trasporto, ove esistenti.

Contratto di inserimento-reinserimento (Art. 5)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti di cui all'art. 54, comma 1, del Dlgs n. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del Dlgs n. 276/2003, si intendono per «disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni», in base a quanto stabilito dall'art. 1, comma 1, del Dlgs n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del Dlgs n. 297/2002, coloro che dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere indicato il progetto individuale d'inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, che non può essere inferiore ai 9 mesi, né superiore ai 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto d'inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi; nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata del contratto non potrà eccedere i 10 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento; in tale caso la formazione teorica non potrà essere inferiore a 16 ore;

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente Ccal per la categoria e il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto d'inserimento;

- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto d'inserimento; Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettera e), Dlgs n. 276/2003.

- Con esclusivo riferimento al reinserimento di

lavoratori con competenze professionali analoghe a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto d'inserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto verranno indicati:

- piano individuale di inserimento;
- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento;
- la durata e le modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna non inferiore a 24 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning* in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lettera i), del Dlgs n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento. Questo periodo di conservazione del posto di lavoro si intende riferito a contratti di inserimento di 18 mesi e viene proporzionalmente ridotto, fermo restando il limite dei 70 giorni di calendario, nel caso di contratti aventi durata inferiore. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale precedentemente prevista per i contratti di formazione e lavoro, di cui all'Accordo Interconfederale del 31.1.1995. Al fine del computo del limite massimo di durata si applicherà quanto previsto dall'art. 57, comma 2, del Dlgs n. 276/2003 e successive modificazioni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti (ove esistenti), ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al

personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse ai le specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal Ccal (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). Resta facoltà della contrattazione aziendale definire l'applicabilità totale o parziale di eventuali premi di risultato e/o di altre voci retributive stabilite dalla contrattazione aziendale. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale (iter di attestazione) di cui al presente Ccal.

Per poter assumere con contratto d'inserimento i soggetti indicati ex art. 54, comma 1, Dlgs n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato secondo le quantità previste dall'art. 54, comma 3, Dlgs n. 276/2003 e successive modifiche.

Le Aziende forniranno annualmente alle Rsu i dati quantitativi sui contratti di inserimento/reinserimento.

Contratto di apprendistato - (Art. 6)

L'istituto dell'apprendistato, disciplinato dal Dlgs n. 276/2003 e successive modificazioni, nelle tre diverse tipologie in cui si configura, è un contratto a causa mista (formazione e lavoro), che può essere adottato in tutti i settori di attività.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni; il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione ed il contratto di apprendistato professionalizzante possono essere stipulati con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Nel rispetto della emananda normativa regionale specifica per la regolamentazione dei profili formativi, si applicherà la normativa contrattuale di seguito convenuta.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può avere una durata non superiore a tre anni; il contratto per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può avere una durata variabile direttamente collegata al titolo di studio o alla specializzazione tecnica superiore da conse-

guire; il contratto di apprendistato professionalizzante può avere una durata non superiore a sei anni e non inferiore a due anni.

Il contratto di apprendistato può riguardare operai e impiegati e le qualifiche conseguibili rientrano nelle mansioni previste fino ai livelli inquadramentali non superiori al 2°.

Il numero complessivo degli apprendisti in azienda non può superare il 40% del personale specializzato e/o qualificato con contratto a tempo indeterminato.

L'assunzione dell'apprendista avviene con atto scritto, il quale deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) la prestazione oggetto del contratto;
- b) il piano formativo individuale;
- c) la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione;
- d) la durata del contratto.

La durata del periodo di prova non può superare quello previsto dal Ccal per il relativo livello di inserimento.

L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale, stabilito dal vigente Ccal del tipo di qualifica da conseguire, fatti salvi i relativi iter di carriera. L'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto, secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo e retributivo (quest'ultimo con le percentuali successivamente indicate nell'apprendistato professionalizzante) previsto dal contratto collettivo per i lavoratori inquadrati nel medesimo livello e potrà fruire del servizio mensa e trasporti, ove esistenti, fatto salvo quanto specificatamente previsto sulla materia per il personale part-time.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definito secondo quanto appreso specificato per l'apprendistato professionalizzante, avuto riguardo alla diversa durata.

In caso di malattia l'apprendista, nei limiti della durata dell'apprendistato, ha diritto allo stesso trattamento del personale assunto a tempo indeterminato.

In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista, nei limiti di durata dell'apprendistato, ha diritto allo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato che svolgono le stesse mansioni dell'apprendista.

La conservazione del posto di lavoro viene garantita nei limiti di 180 giorni annui di assenza per malattia.

La risoluzione del rapporto di lavoro di apprendistato può avvenire:

- a) Durante il periodo di prova, da entrambe le

parti, senza obbligo di preavviso e della relativa indennità;

b) Durante il contratto di apprendistato l'Azienda può risolvere il rapporto in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;

c) Al termine del periodo di apprendistato l'Azienda può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 c.c.

La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dall'azienda nel caso che risulti la mancata assunzione con contratto a tempo indeterminato di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi: quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

Qualora l'Azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Apprendistato professionalizzante

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal Ccal, in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: stipendio conglobato in vigore ed aumenti periodici d'anzianità (previsti per livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali).

	24 mesi	Fino a 36 mesi	Fino a 48 mesi
1° anno	80%	80%	80%
2° anno	90%	85%	85%
3° anno		90%	90%
4° anno			100%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto indicato dal presente articolo; a tal fine sarà onere del

lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Le riduzioni mensili sopra indicate non si applicano al personale che, assunto con contratto di apprendistato, sia stato già precedentemente assunto in azienda con contratto a tempo determinato.

Formazione

La formazione dell'apprendista si realizza tramite la partecipazione a percorsi strutturati prevalentemente all'interno dell'Azienda: le parti, infatti, si danno reciprocamente atto della capacità della Società di erogare direttamente formazione o di organizzare eventi formativi, delle riconosciute e consolidate esperienze nella progettazione, organizzazione ed effettuazione di corsi di base, trasversali e tecnico-professionali effettuati anche in rispetto della specifica normativa di settore e sotto il controllo, ove previsto, delle Autorità Aero-nautiche, della presenza di Aule di formazione e strutture didattiche idonee e dedicate, nonché di docenti e di lavoratori con esperienza e titoli di studio idonei a trasferire competenze.

Per quanto concerne i percorsi professionali e i contenuti minimi delle 120 o e di formazione, si conviene:

1) Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 2°:

1.a) Competenze di base e trasversali

Competenze relazionali;

Organizzazione dell'azienda e del lavoro;

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; (da erogare all'inizio del percorso formativo) Disciplina del rapporto di lavoro;

1.b) Competenze tecnico-professionali.

2) Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 3°, 4°, 5°

2.a) Competenze di base e trasversali

Competenze relazionali;

Organizzazione dell'azienda e del lavoro;

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; (da erogare all'inizio del percorso formativo) Disciplina del rapporto di lavoro;

2.b) Competenze tecnico-professionali.

3) Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 6°

3.a) Competenze di base e trasversali

Competenze relazionali;

Organizzazione dell'azienda e del lavoro;

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; (da erogare all'inizio del percorso formativo) Disciplina del rapporto di lavoro;

3.b) Competenze tecnico-professionali.

S'intende per formazione formale un processo formativo strutturato e certificabile supervisionato da un Tutore Aziendale, che alterna momenti di aula, affiancamento e fasi *on the job*. Le attività formative sono preordinate per ciascuna qualifica di apprendista e vengono inserite nel Pfi (Piano Formativo Individuale) sulla base delle Direttive degli Enti Tecnici Aziendali, che operano in osser-

vanza della normativa vigente. A titolo indicativo la formazione formale dovrà prevedere, rispetto al monte ore minimo di 120 ore l'anno, una percentuale del 35% dedicata ai contenuti di base e trasversali, una percentuale del 20% dedicata alla acquisizione di competenze professionali settoriali ed una percentuale del 45% per l'acquisizione delle competenze professionali specialistiche. Tali percentuali, modificabili in base a diverse indicazioni relative agli emanandi decreti attuativi regionali, possono essere diversamente articolate con accordi tra le Parti in relazione, alle caratteristiche del profilo formativo individuato.

Il Tutore Aziendale verrà scelto tra dipendenti di almeno due livelli superiori all'apprendista e con almeno 3 anni di esperienza lavorativa ed ha il compito di affiancarlo durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire, anche collaborando con gli Enti Aziendali preposti per la Formazione, l'opportuna integrazione tra le iniziative formative (interne ed esterne) e la formazione sul luogo di lavoro.

La formazione del Tutore Aziendale ha luogo, di regola, entro il primo anno di assunzione dell'apprendista, mediante una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore alle 16 ore.

Le Parti convengono che nell'Azienda, in relazione alle specificità delle figure professionali interessate, si dia luogo alla definizione, entro e non oltre 30 giorni dalla comunicazione di attivazione di contratti di apprendistato, dei profili formativi, della articolazione delle ore di formazione finalizzata alla acquisizione delle competenze sopra descritte e delle qualifiche professionali coerenti coi livelli 2°- 6° previsti per l'apprendistato professionalizzante, in attuazione del disposto dei commi 5 e 5-bis dell'art. 49 del Dlgs n. 276/2003.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Contratto a tempo determinato - (Art. 7)

Nel caso di flussi di più intensa attività, in occasione di attivazione di nuove iniziative e nei casi di sostituzione del personale, anche per esigenze di carattere fisiologico (ferie, addestramenti, periodi di elevata morbilità) e/o per esigenze derivanti da picchi di più intensa attività, le parti concordano di dare attuazione alle nuove forme di flessibilità, nell'ambito della riforma del mercato del lavoro e delle leggi in materia, anche in riferimento alle normative comunitarie aventi ad oggetto sia i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, che a tempo determinato. A tale fine, le parti convengono che, fatto salvo specifiche previsioni di legge, la forza massima di personale a tempo determinato, non potrà superare la percentuale del 35% dell'organico complessivo medio annuo del personale di terra della Società. Nel periodo apri-

le-ottobre tale percentuale potrà essere elevata in considerazione della minore quantità di tempi determinati utilizzati nel periodo novembre-marzo; la media annua dovrà comunque rispettare la percentuale del 35% dell'intero organico.

Nota a verbale

Con riferimento all'evoluzione legislativa in materia ed in particolare agli articoli 4 e 5 del Dlgs n. 368/2001 così come modificati dalla legge n. 247/2007, stante l'attuale situazione caratterizzata da forti discordanze interpretative ed incertezza circa possibili accordi attuativi in materia, le parti ritengono opportuno mantenere temporaneamente invariato l'art. 7 rinviando l'approfondimento ad una fase successiva, con il comune impegno di raggiungere un accordo esaustivo entro e non oltre il 30 giugno 2009.

Telelavoro - (Art. 8)

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare (o *home working*): l'effettuazione della prestazione lavorativa avviene, di norma, presso il domicilio dei lavoratori ovvero in idoneo locale di cui egli abbia la disponibilità;
- telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti unità produttiva autonoma.

Qualora la decisione di introdurre il telelavoro domiciliare riguardi attività già presenti nell'Azienda, l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori ad esse adibiti avviene su base volontaria. I lavoratori che eventualmente non aderissero a tale forma di prestazione verranno ricollocati secondo le esigenze tecnico-organizzative.

L'Azienda ha facoltà di interrompere lo svolgimento della attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

In caso di riassorbimento della attività in seno all'organizzazione aziendale le Aziende provvederanno al reinserimento in Azienda dei suddetti lavoratori.

L'Azienda potrà accogliere richieste del telelavoratore domiciliare, già prestatore di lavoro interno, di interruzione dell'attività di telelavoro motivate da esigenze personali dalle quali derivi una incompatibilità con la continuazione di tale modalità lavorativa.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni. Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore continua ad essere pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e, specificamente in organico alla struttura aziendale di appartenenza, né subisce alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato ai sensi del presente Ccal.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese dell'Azienda che ne mantiene la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare l'Azienda si fa carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, ecc.) anche mediante la corresponsione di importi forfetari.

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del Dlgs n. 626/1994 di recepimento della direttiva n. 90/270/Cee relativa ai video terminali e della legge n. 300/1970.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Le parti condividono l'esigenza di promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore: comunicazioni telematiche; ecc.

Sono altresì assicurati al telelavoratore e resi compatibili con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla legge n. 300/1970.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

PARTE II

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Divise e indumenti di lavoro - (Art. 9)

All 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.

Inquadramento - (Art. 10)

Tempi di attestazione

Si riportano di seguito i tempi minimi necessari 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.

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°.

6) attestazione 2° livello

Se per posizione di Responsabili, coordinatori inserimento a livello 3°; dopo 6 mesi livello 2°, fermo restando quanto previsto al capoverso successivo «Responsabili/Coordinatori».

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

7) attestazione 1° livello

Se per posizione di Responsabili/coordinatori inserimento a livello 2°; dopo 6 mesi livello 1°, fermo restando quanto previsto al capoverso successivo «Responsabili/Coordinatori».

Se per posizione di Tecnico specialista, inserimento al livello 3°; dopo 24 mesi livello 2°; dopo 12 mesi livello 1°.

8) Attestazione al livello Q

Inserimento al 1° livello: dopo 12 mesi livello Q:

Responsabili/Coordinatori

L'accesso è determinato dalla discrezionalità aziendale, tenuto conto della autonomia e professionalità acquisita. L'acquisizione del livello avverrà dopo sei mesi di «facente funzione» nel ruolo.

Tecnici professionali

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 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 mansio-

ni 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 0

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 centre

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)

Rit/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 merce 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

Mobilità e polivalenza - (Art. 11)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento ne-

cessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative, anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

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

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

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

Quadri - (Art. 12)

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, legge n. 190/1985, 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 di 6 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 13.5.1985, n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di Quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 1, Rdl 15.3.1923, n. 692 e Rd 10.8.1923, 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.

Orario di lavoro - (Art. 13)

Premesso che le attività della Compagnia sono comprese nel più ampio settore del trasporto aereo e tenuto conto del Dlgs 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 giornalieri 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.

Con riferimento alla comunicazione di cui al comma 5 dell'art. 4 del Dlgs n. 66/2003, le Parti concordano che, per effetto di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l) dello stesso Dlgs, tale comunicazione non debba essere effettuata con riferimento alle prestazioni rese dal personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, stante l'esclusione del medesimo dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3 del citato Dlgs n. 66/2003.

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.

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 artt. 7 e 8 del Dlgs n. 66/2003 con un monitoraggio su tale materia a livello locale.

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 Ccal.

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 Oo.Ss. firmatarie a livello aziendale con le modalità previste dagli accordi interconfederali in materia e nel rispetto della legge n. 66/2003 e successive modificazioni, gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro contemplata nel presente Ccal.

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 plurisetimanale 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.

A fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi del precedente 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 Ccal. 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, di cui all'articolo 32 (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, ecc.

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 1906.

Lavoro straordinario, festivo, notturno, giorni festivi - (Art. 14)

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la normale durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. 13.

È 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.

È 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. 66/2003). 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 Dlgs n. 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, di cui all'art. 32 del presente contratto (Elementi e computo della 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 dell'art. 22 (Stipendio conglobato).

Riposo settimanale - (Art. 15)

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

Ferie - (Art. 16)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di riposo retribuito, la cui durata, è stabilita in 26 giornate lavorative, comprensive delle giornate per le quali la mancata prestazione consegue alla ripartizione su 5 giorni. L'Azienda concederà le giornate di riposo retribuite di cui al punto uno in base alle proprie esigenze organizzative, anche in più periodi e comunque entro 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 15 gg. è considerata, a questo fine, come mese intero; il periodo di ferie pagato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo stesso sopraggiunga malattia di durata superiore a 5 gg. 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.

Congedi per eventi e cause particolari - (Art. 17)

Così come previsto dall'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Congedo matrimoniale - (Art. 18)

In caso di matrimonio, al dipendente interessato, verrà riconosciuto, una sola volta indipendentemente dai rapporti di lavoro intercorsi, un periodo di riposo retribuito pari a 15 giorni solari.

Assenze e permessi - (Art. 19)

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.

Assenze e trattamento di malattia/infortunio (Art. 20)

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, anche per via fax, il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia/infortunio o dell'eventuale prosecuzione; 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 diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti norme. Qualora il lavoratore durante l'assenza risieda in luogo diverso da quello reso noto alla Società ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 17,00 alle 19,00.

Il lavoratore che per comprovati e giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società specificando la diversa fascia oraria di reperibilità. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie potrà essere verificata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

Dal trattamento economico di malattia è detratto quanto il lavoratore abbia diritto di percepire da Istituti Assicurativi, Previdenziale ed Assistenziali. Trascorso il periodo di 12 mesi di cui 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 assenze inferiori ai 5 gg. 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.

Polizza assicurativa - (Art. 21)

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

PARTE III RETRIBUZIONE

Stipendio conglobato - (Art. 22)

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

Livello	Stipendio conglobato
0	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	937,37

2. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 14 si fa riferimento alla seguente tabella di minimi conglobati:

Livello	Stipendio conglobato
0	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

Aumenti periodici d'anzianità - (Art. 23)

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
0	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 trascinati.

Tredicesima mensilità - (Art. 24)

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^a mensilità è computata ai soli effetti del Tfr e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Quattordicesima mensilità - (Art. 25)

La Società corrisponderà una 14^a mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la 13^a mensilità. La corresponsione della suddetta 14^a mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La 14^a 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^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

La 14^a mensilità è computata ai soli effetti del Tfr e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Indennità giornaliera, turno, campo, volo (Art. 26)

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 (h. 6 e h. 24), che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta un'indennità di euro 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 euro 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.

Indennità maneggio denaro - (Art. 27)

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 all'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.

Buono pasto - (Art. 28)

Ad esclusione delle unità produttive ove è prevista la mensa aziendale (ad esempio Fco e Mgl) 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* dislocata sul territorio. Al lavoratore con contratto part-time orizzontale o misto il cui impiego è inferiore o uguale a 5 ore non vengono concessi ticket restaurant.

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

Indennità di missione - (Art. 29)

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 euro 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.

Indennità di trasferimento - (Art. 30)

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 lett. 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.

Indennità di certificazione - (Art. 31)

Agli operatori specializzati aeronautici impiegati inattività di manutenzione degli aeromobili sia in hangar che in linea in relazione alle approvazioni/certificazioni possedute ed alle conseguenti flessibilità di impiego di volta in volta richieste dalle necessità operative vengono riconosciute le seguenti indennità per 12 mensilità:

Operatore approvato livello base (opa 1) nessuna indennità	
Operatore approvato livello 2 (opa 2) per tipo di a/m o processo	19,42
Operatore approvato livello 3 (opa 3) per tipo di a/m o processo	19,42

L'operatore che consegue il livello 3 conserva le indennità previste per il livello 2.

BCS hangar, officina prima certificazione	129,44
BCS hangar, officina per ogni ulteriore certificazione	64,71
CAT A prima certificazione	37,97
CAT A per ogni ulteriore certificazione	18,99
CAT B1 + B2 prima certificazione	129,44
CAT B1 + B2 per ogni ulteriore certificazione	64,71
CAT B1 o B2 prima certificazione	77,66
CAT B1 o B2 per ogni ulteriore certificazione	37,97
DL 1 (ingegneria)	37,97
DL 2 (ingegneria)	77,66
Checking function	77,66

Tali indennità hanno natura onnicomprensiva, essendo state calcolate comprendendovi le incidenze su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il Tfr.

Elementi e computo della retribuzione - (Art. 32)

Salvo casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile e/o la normale retribuzione e/o la normale retribuzione mensile 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.

Trattamento di fine rapporto - (Art. 33)

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro al dipendente spetta il Tfr secondo quanto previsto dalla legge 297 del 1992.

Ai fini del calcolo del Tfr le voci formanti la base di calcolo sono:

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

Il Tfr sarà corrisposto entro 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

PARTE IV

RISOLUZIONE E CODICE DISCIPLINARE

Doveri del dipendente e sanzioni disciplinari

(Art. 34)

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

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

L'addetto, munito di preventiva autorizzazione del superiore diretto, può portare modifiche alle attrezzature affidategli, variazioni arbitrarie danno diritto alla Società di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti; l'ammontare di tali danni

può essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione per quote non superiori al 10% della retribuzione stessa; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta è effettuata sulle competenze di fine rapporto.

Il dipendente ha l'obbligo di:

- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere le formalità prescritte dalla Società per la verifica delle presenze;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartita dalla Società;
- avere cura dei locali, oggetti, macchinari, strumenti e quanto altro a lui affidato per ragioni di servizio;
- non trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con il datore di lavoro, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione della Società, né farne uso in modo anche solo potenzialmente pregiudizievole;
- non fare variazioni, cancellazioni o altri interventi non autorizzati nel cartellino presenza;
- non ritirare il cartellino di un altro dipendente, anche al fine di alterarne le indicazioni;
- non manomettere gli orologi attraverso i quali si effettua la rilevazione delle presenze;
- non fumare nei locali ove ciò non è consentito per ragioni di sicurezza;
- non procedere senza espressa autorizzazione dalla Direzione a collette, raccolta firme, vendita di qualsiasi oggetto durante le ore di lavoro;
- non adoperare senza ordine macchine, 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 n. 300/1970. Le mancanze dovranno essere preventivamente contestate agli interessati per iscritto onde consentire di produrre elementi di discolta; la presente norma non si applica nel caso del rimprovero verbale. Gli interessati avranno facoltà di produrre per iscritto nei termini di legge gli elementi a propria discolta, esperita tale procedura, la Società potrà procedere all'adozione del provvedimento.

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

corre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che:

- non si presenti al lavoro, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - per disattenzione o negligenza danneggi il materiale in lavorazione o più in generale della Società;
 - esegua nei locali della Società lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi: fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale della Società;
 - incorra nelle mancanze art. 4, comma 1, legge n. 146/1990;
 - non comunichi tempestivamente lo stato di malattia o la sua prosecuzione ovvero non invii la relativa certificazione nei termini prescritti. 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.
- 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, implicano 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'ora-

rio 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.

Preavviso di licenziamento e dimissioni
(Art. 35)

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 un mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto, sarà conteggiato per dodicesimi computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni. Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

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

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

Nel caso in cui il datore di lavoro 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 c.c. compete l'indennità di mancato preavviso.

PARTE V
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Previdenza complementare - (Art. 36)

Le Parti convengono che i Dipendenti della Com-

pagnia 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.

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.

ACCORDO SUI CRITERI DI ASSUNZIONE
A TEMPO INDETERMINATO

Il 30 ottobre 2008, in Roma

La società Cai e le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl-Trasporti, Sdl, Anpac, Up, Anpav, Avia, in attuazione dell'Accordo Quadro del 14 settembre 2008 sottoscritto d'intesa con il Governo, e nell'ambito dei presupposti richiesti dalla Società per poter procedere a formalizzare un'offerta d'acquisto vincolante nei confronti di Alitalia in Amministrazione Straordinaria,

Premesso che l'Accordo di Palazzo Chigi prevede che:

- Cai, ai fini della realizzazione del proprio piano industriale, assumerà, tra il personale attualmente alle dipendenze di Alitalia in Amm. Straord., e AirOne, 12.500 risorse umane (1.550 piloti; 3.300 a.v.; 7.650 operai, impiegati, quadri e dirigenti);

- Cai procederà a selezionare le risorse umane in coerenza con le esigenze del nuovo progetto industriale e dei nuovi assetti organizzativi nonché con i criteri definiti da un'intesa tra le parti;

- Cai potrà non procedere alla assunzione di coloro che matureranno i requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali nell'arco di tempo - sommato al periodo di preavviso - di fruizione degli strumenti di integrazione del reddito che potranno essere attivati prima e dopo la risoluzione del rapporto di lavoro nelle rispettive aziende di provenienza;

- i criteri di selezione per Piloti ed Assistenti di Volo tengano in debito conto, anche e tra l'altro, dell'anzianità aziendale maturata nelle aziende di provenienza (AZ, XM, VE e AP);

- le 1.550 unità di personale navigante tecnico che Cai procederà ad assumere saranno individuate con riferimento ad un criterio di Full-Time Equivalent, Cai di conseguenza procederà all'assunzione, entro l'inizio dell'attività di esercizio degli aeromobili, del personale navigante tecnico a tempo indeterminato con la formula del part-time nella misura del 9%, per un totale di 1.689 risorse umane.

- Le Parti si danno reciproco atto che i criteri di cui al presente Accordo dovranno presiedere e guidare la selezione delle risorse umane da assumersi a tempo indeterminato da parte di Cai in quanto ritenute necessarie alle esigenze del proprio piano industriale. Pertanto i criteri di cui al presente Ac-

cordo non potranno applicarsi al personale assunto con contratto a tempo determinato né concreto quanto previsto dall'art. 5, legge 223/91, non essendo criteri di scelta ai fini di una riduzione di personale o di un licenziamento collettivo.

- Le Parti riconoscono che i criteri di selezione sotto indicati dovranno valere ed essere applicati da parte di Cai anche nel caso di successive assunzioni di personale proveniente dalla Cigso dalla mobilità.

- Le Parti convengono, inoltre, che a tutto il personale proveniente dal bacino Cigs/mobilità Cai non richiederà alcun periodo di prova.

Ciò premesso, si conviene quanto segue:

Esclusione dal processo di selezione:

- maturazione requisiti pensionistici nel periodo Cigs/Mobilità: Cai potrà non assumere personale che nel periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali maturi il diritto, sulla base del sistema previdenziale vigente, ad un trattamento previdenziale.

A. Esigenze organizzative in coerenza con il nuovo piano industriale

- Area organizzativa di appartenenza: il fabbisogno occupazionale di Cai, così come stabilito dall'Accordo Quadro del 14 settembre 2008 con riferimento alle famiglie professionali Personale di terra, Pnc, Pnt, verrà suddiviso per aree organizzative (aeromobili per il Pnt e Pnc; dipartimento/settore per la Terra), come da tabella allegata.

- Profilo professionale: a tal fine, in attuazione del piano industriale, verranno considerati i profili professionali che le risorse dovranno possedere (Categoria, Qualifica) in base ai perimetri organizzativi sopra individuati.

- Località: il piano industriale di Cai è caratterizzato da una struttura multibase su cui insisterà il nuovo *network* integrato. Il fabbisogno occupazionale di Cai presso ciascuna sede/base d'impiego sarà allocato secondo la tabella allegata.

B. Criteri di selezione professionali in coerenza con i nuovi assetti organizzativi

- Possesso di abilitazioni/certificazioni: verrà data priorità al possesso di specifici brevetti, abilitazioni, approvazioni, certificazioni, titoli di studio, attestati di specializzazione, richiesti per l'immediato utilizzo del personale nelle relative posizioni professionali, in ossequio al principio di coerenza con i nuovi assetti organizzativi di Cai previsto dall'Accordo Quadro citato. In particolare:

Per Piloti e Comandanti: abilitazione alla condotta degli aeromobili operativi.

Per il Pnc: abilitazioni/certificazioni per gli aeromobili operativi.

Per il Personale di Terra

- Area Manutenzioni, possesso delle certificazioni relative agli aeromobili operativi e delle abilitazioni/approvazioni/attestati di specializzazione ne-

cessarie allo svolgimento delle attività manutentive di Linea, Hangar, Officine;

- Altre aree: possesso di abilitazioni specifiche, ove richiesto per lo svolgimento di specifiche mansioni/funzioni/attività.

- Localizzazione: in attuazione di oggettivi criteri di efficienza non solo logistica verrà data priorità nei processi di selezione al domicilio/dimora/residenza del personale rispetto alla sede/base di destinazione, volendo con ciò anche minimizzare i disagi dei neoassunti rispetto alla nuova sede di lavoro. Laddove il fabbisogno di ciascuna sede/base non fosse soddisfatto dal criterio del domicilio/dimora/residenza abituali si farà ricorso al criterio della anzianità, così come definita al punto che segue.

- Anzianità aziendale: come previsto nei chiarimenti a verbale per Piloti e Assistenti di Volo, verrà data adeguata rilevanza all'anzianità aziendale in essere, anche convenzionalmente riconosciuta, nelle aziende di provenienza (AZ, XM, VE e AP). Tale criterio verrà esteso anche al Personale di terra potendo avere anche in tale famiglia professionale utilità applicativa.

- Carichi familiari: in ossequio ad esigenze di carattere sociale, verrà tenuto conto infine della composizione del nucleo familiare del candidato, dando precedenza al genitore di minore con handicap grave accertato ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, a nuclei monored-dito e/o a presenza di minori in famiglia, ivi comprese se debitamente certificate situazioni di affido e/o adozioni.

- Limitazioni all'impiego: in caso di limitazioni all'impiego richiesto dalla Società, Cai si riserva di non procedere all'assunzione, ad eccezione delle seguenti ipotesi:

Lavoratrici in astensione obbligatoria;

Lavoratore o lavoratrice temporaneamente inidonei al servizio per una durata non superiore a 365 giorni, decorrenti dalla data della proposta di assunzione.

C. Priorità applicativa

Nell'applicazione dei criteri di selezione sopra indicati i criteri *sub* A, attuativi del piano industriale e del relativo dimensionamento, sono necessariamente sovraordinati ai criteri *sub* B. I criteri di selezione professionali *sub* B verranno applicati nell'ordine di elencazione.

D. Contratti a termine

Le parti concordano che nella fase di avvio della nuova realtà aziendale e per il periodo transitorio a questa connesso Cai potrà procedere con assunzioni a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- esigenze produttive correlate ai tempi di riqualificazione del personale collocato in Cigs/mobilità;

- esigenze produttive correlate alle fattispecie in deroga alle limitazioni d'impiego di cui sopra (lavoratrici in astensione obbligatoria; lavoratori temporaneamente inidonei al servizio);

- esigenze produttive correlate alla fase di avvio dell'attività.

Resta inteso che tali rapporti a termine non verranno computati, e quindi verranno esclusi, sia ai fini delle percentuali di contingentamento stabilite dalla contrattazione collettiva applicabile sia, laddove previsto e possibile, ai fini delle percentuali stabilite da norme di legge.

E. Esame congiunto

Tenuto conto dei tempi di attuazione del piano, in accoglimento della richiesta delle Oo.Ss./Aa.Pp. Cai si rende disponibile, entro il 30 giugno 2009, ad un incontro congiunto al fine di illustrare il processo di selezione effettuato fino a tale data.

ACCORDO SUL TRATTAMENTO APPLICABILE AL PERSONALE GIÀ DIPENDENTE DA SOCIETÀ DEL GRUPPO ALITALIA

Il personale già dipendente da Società del Gruppo Alitalia viene assunto in Cai con anzianità di servizio decorrente dal giorno di assunzione fatto salvo quanto di seguito previsto.

Personale di Volo (Pnt-Pnc)

In attuazione degli accordi 14 settembre 2008 per il Pnt con qualifica di Comandante e Pilota e per il Pnc si conviene quanto segue:

- ai fini dell'applicazione delle tabelle retributive Cai a ciascun lavoratore viene inizialmente attribuito il trattamento economico Cai corrispondente a quello previsto per il numero di anni di anzianità riconosciuti presso ciascuna azienda del Gruppo Alitalia al momento della cessazione del rapporto di lavoro;

- a parità di attività di volo effettuata mensilmente, al personale di volo (Pnt-Pnc) compete individualmente un trattamento mensile complessivo non inferiore al 93% di quello precedentemente spettante (Pnt, stipendio, indennità di volo minima garantita, Ivg, diarie di linea; Pnc: stipendio, indennità di volo minima garantita, ivg, diarie di linea ed ore maggiorate) sulla base della qualifica e dell'anzianità possedute nelle società di provenienza del Gruppo Alitalia al momento dell'assunzione presso Cai (cosiddetto «parametro»). A tal fine sarà attribuita, fino a concorrenza di detto «parametro», una «indennità di volo ex ristrutturazione» per dodici mensilità il cui valore unitario mensile sarà pari alla differenza tra il suddetto «parametro» ed il trattamento dovuto in applicazione delle tabelle retributive Cai;

- al personale di volo viene peraltro individualmente riconosciuta, sulla base del consuntivo del volato effettivo annuo, una «indennità di volo integrativa annua» alla condizione di cui alla tabella sottoriportata. L'importo massimo di detta indennità, che sarà corrisposta in decimi correlati al superamento di ciascuna di dette soglie, è determinato dalla differenza tra il trattamento annuo (Pnt: stipendio, indennità di volo minima garantita, ivg, diarie di linea; Pnc: stipendio, indennità di

volo minima garantita, Ivg, diarie di linea ed ore maggiorate) precedentemente spettante al personale di volo sulla base della qualifica e dell'anzianità possedute nelle società di provenienza del Gruppo Alitalia prima dell'assunzione presso Cai ed il trattamento annuo effettivamente percepito. L'indennità di volo integrativa annua è suddivisa in decimi e sarà progressivamente determinata come da tabella che segue:

	Pnc CR	Pnt LR	Pnc
1/10	Oltre 725	Oltre 815	Oltre 800
2/10	734	820	806
3/10	743	825	812
4/10	752	830	818
5/10	761	835	824
6/10	770	840	830
7/10	779	845	836
8/10	788	850	842
9/10	797	855	848
10/10	> 806	> 860	> 854

L'importo dovuto dell'indennità di volo annua integrativa, nei decimi eventualmente spettanti, è corrisposto con le competenze del mese di febbraio.

- L'indennità di volo ex ristrutturazione e l'indennità di volo integrativa annua sono prive di effetti riflessi e di trascinarsi (quali, ad esempio: malattia, ferie, mensilità aggiuntive, Tfr, effetti di previdenza integrativa).

- Con riferimento alla lista di anzianità viene convenzionalmente riconosciuta da Cai l'anzianità maturata presso l'azienda di provenienza.

Personale di terra

In attuazione degli accordi 14 settembre 2008 per il Personale di terra si conviene quanto segue:

- le seguenti voci retributive del trattamento Alitalia maturate prima della assunzione in Cai confluiranno in una singola voce «superminimo ristrutturazione» erogata per 12 mensilità e priva di effetti riflessi e di trascinarsi (quali, ad esempio: malattia, ferie, festività, mensilità aggiuntive, Tfr, retribuzione utile ai fini del computo delle maggiorazioni, effetti di previdenza integrativa):

- Scatti;

- Edr '92;

- Edr '96 (nei valori attualmente applicati);

- Eda;

- Elemento ex accordo '88;

- ai fini della determinazione del numero massimo di scatti di anzianità (7 scatti) che i lavoratori potranno maturare in applicazione del Ccl Cai si terrà conto degli scatti di anzianità già maturati presso ciascuna azienda del Gruppo Alitalia al momento della cessazione del rapporto di lavoro.