

**SEZIONE
SECONDA
ASSISTENTI
DI VOLO**

A stylized, cursive handwritten signature in black ink, possibly representing the initials 'GK'.A cursive handwritten signature in black ink, possibly representing the initials 'MP'.A cursive handwritten signature in black ink, possibly representing the initials 'P.L.L.'.A cursive handwritten signature in black ink, possibly representing the name 'V. Costa'.

SEZIONE SECONDA ASSISTENTI DI VOLO

PARTE I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 1 – Assunzione

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

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

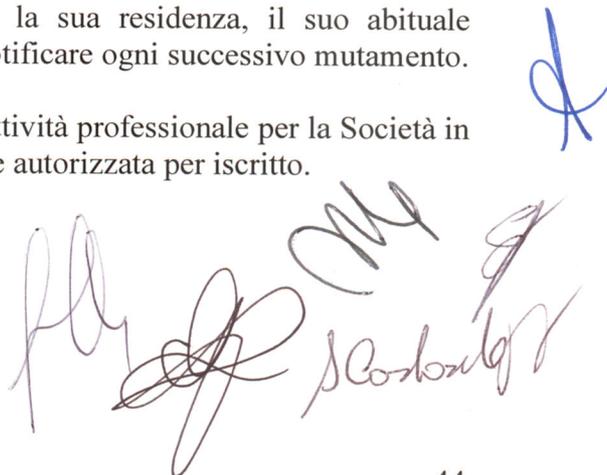
All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti

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

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

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

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



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

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

Art. 2 – Periodo di Prova

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

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

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

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

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

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



A. Costabile

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

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

Art. 4 – Contratto a Tempo Parziale

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

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

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

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

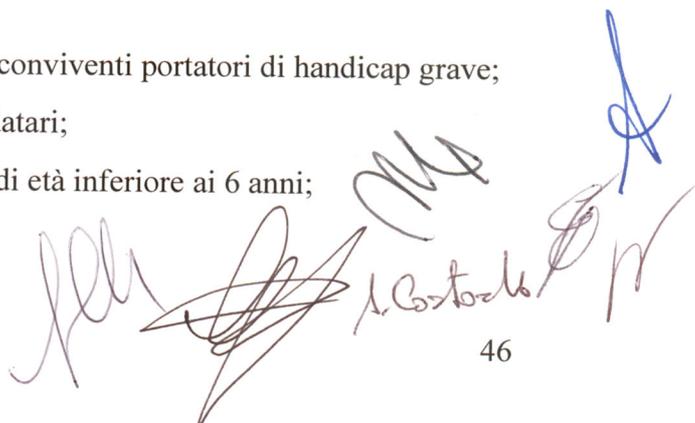
Le parti rinviando alla contrattazione aziendale l'eventuale applicazione di clausole elastiche o flessibili.

Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro.

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

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

1. dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave;
2. dipendenti genitori unici o affidatari;
3. dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore ai 6 anni;



S. Costabile

4. anzianità di servizio e anzianità anagrafica (per l'Assistente di Volo);
5. anzianità di qualifica e anzianità anagrafica (per la qualifica superiore).

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

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

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

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

Istituti retributivi e normativi.

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

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

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

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

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

Disposizioni finali.

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

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

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

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

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

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

Scorub

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

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

PARTE II SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5 – Divise - Indumenti Di Volo - Bagagli

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

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

Art. 6 – Qualifiche

Le qualifiche degli Assistenti di Volo sono le seguenti:

- Capo Cabina Senior
- Capo Cabina
- Assistente di Volo

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

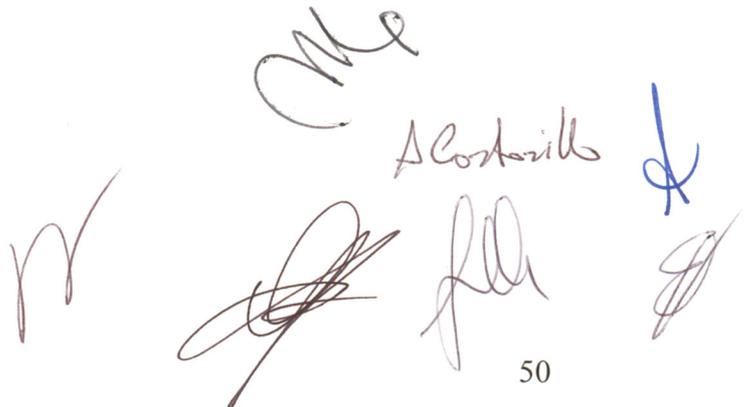
Tale responsabilità viene esercitata con riferimento alle attività concernenti la sicurezza e le emergenze, al prodotto complessivamente erogato, alla sua conformità agli standards di Compagnia, al livello qualitativo ed all'efficacia dello stesso, nonché con riferimento al rispetto da parte di tutto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



49

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

- collaborare con la Struttura Direzionale competente alla definizione degli standards qualitativi ed al loro miglioramento anche attraverso la partecipazione diretta a specifiche iniziative predisposte a tale scopo;
- 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 responsabile delle vendite di bordo, quando previste e allorché operi come unico responsabile;
- coordinare l'effettuazione di servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite.

A collection of handwritten signatures in black ink, including a large stylized 'M', a signature that appears to be 'A. Costantini', and several other illegible signatures.

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

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

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

L'Assistente di Volo ha il compito di:

- assicurare la gestione delle emergenze a bordo, secondo le procedure di sicurezza;
- accogliere i passeggeri a bordo ed assisterli durante le operazioni di imbarco all'interno dell'aeromobile e durante il volo;
- assicurare il servizio di bordo e la variazione di configurazione aeromobile secondo le disposizioni ed i regolamenti aziendali;
- cooperare con il Capo Cabina Senior/Capo Cabina nella gestione delle vendite a bordo, quando previste;



- effettuare servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite;
- eseguire quanto previsto dalle disposizioni aziendali per tutto quanto concerne i servizi complementari di bordo.

EQUIPAGGI REGIONAL

I gradi del Personale di Cabina sono i seguenti.

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

Art. 7 – Passaggi di qualifica

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

Art. 8 – Ferie

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

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

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

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

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

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

52

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

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

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

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

Art. 9 – Trasporto e Parcheggi

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

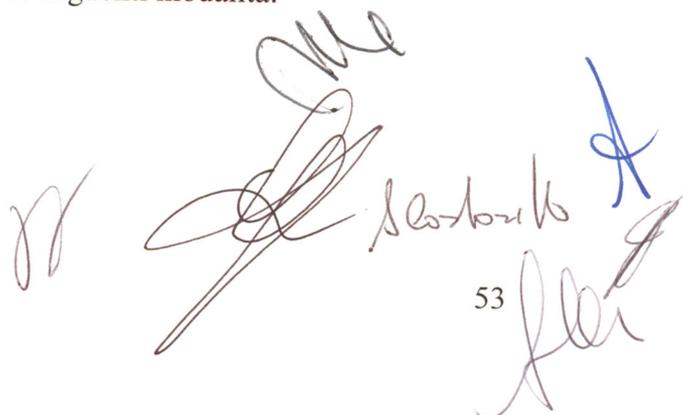
Le Parti considerano impegno comune fruire di agevolazioni, risorse, convenzioni, programmazioni ecc. che gli Enti Locali Territoriali e le strutture di servizio pubblico mettano a disposizione per la gestione della mobilità collettiva, al fine di identificare soluzioni idonee ad agevolare la mobilità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

Art. 10 – Trasferimenti

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

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

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



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the number 53.

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

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

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

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

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

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

In ogni caso, verranno prioritariamente tutelate:

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

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

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

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

- a) un preavviso di 30 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio per il Personale Navigante di Cabina e i familiari a carico;

A. Corbelli

- c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilio, masserizie e bagagli)
- d) il trattamento di missione per 1 mese

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

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

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

Art. 11 – Aspettativa non Retribuita

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

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

Art. 12 – Assenza per Malattia

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

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

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

L'Azienda ha facoltà di richiedere il controllo dello stato di malattia/infortunio ai

sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

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

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

L'Assistente di Volo impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o infortunio, deve informare il Comandante ed attenersi alle stesse norme di cui ai punti precedenti, facendo riferimento agli Enti aziendali locali che sono responsabili di fornire tutta l'assistenza necessaria ai fini logistici ed economici.

A. Corbelli

Art. 13 – Trattamento di Malattia/Infortunio

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

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

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

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

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

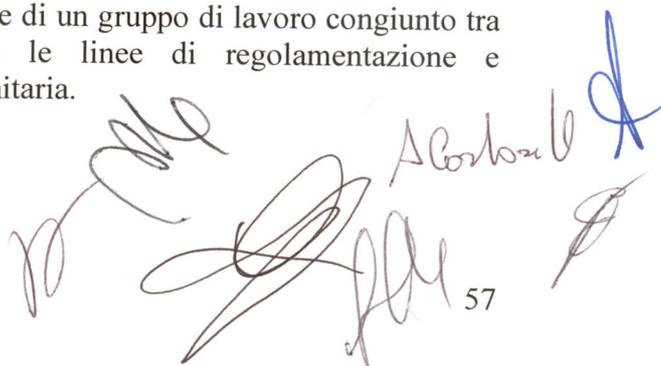
Successivamente ai periodi indicati il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.

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

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

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

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



57

Art. 14 – Inidoneità permanente al Volo

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

Art. 15 – Assicurazioni

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

a) per morte:

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

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

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

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

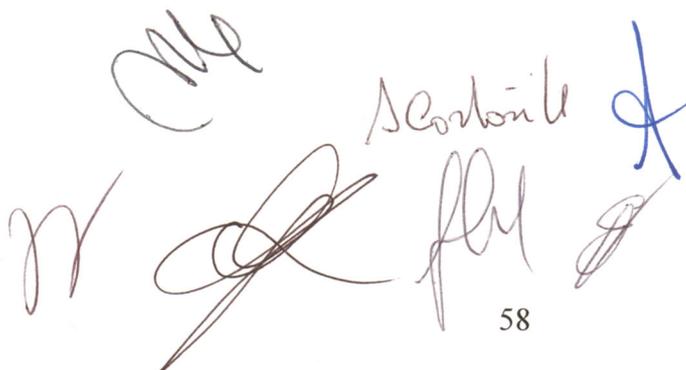
A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 49.063,00

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

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

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

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



58

a) Per morte

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

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

b) Per invalidità permanente(generica) assoluta:

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

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

c) Per invalidità permanente (generica) parziale:

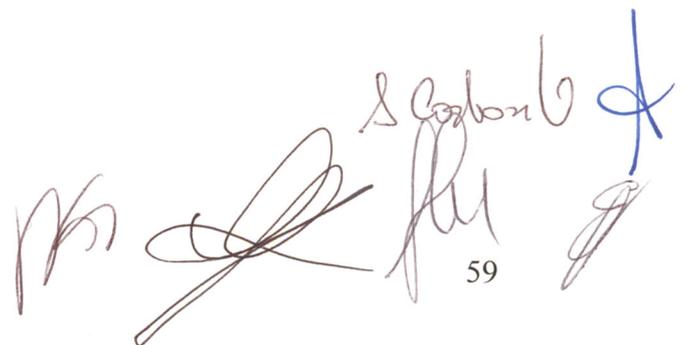
I capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta.

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

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

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

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



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

Con le frasi:

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 16 – SERVIZIO DI LINEA

1. Sistema Diarie

MEDIO E LUNGO RAGGIO

A. Diaria di linea

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

i. Modalità di calcolo

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

ii. Importi

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

Importo	€
Giornaliero	42
Orario	3,5

REGIONAL

Si rinvia alla parte dedicata del presente CCNL.

B. Basi estere

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

C. Diarie non di linea

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

Agli Assistenti di Volo cui siano attribuiti incarichi nella struttura presso la propria base di servizio e che possano beneficiare delle strutture fisse a

61

disposizione del personale, non verrà corrisposta la diaria, salvo le giornate in cui siano impiegati in servizio di linea.

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

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

D. Liquidazione

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

2. Pernottamenti

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

Art. 17 Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni

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

PARTE III REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO

Art. 18 – COMPOSIZIONE EQUIPAGGI

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

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



Handwritten signatures in blue and black ink, including a large signature 'Alberobello' and a blue signature 'A'.

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

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

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

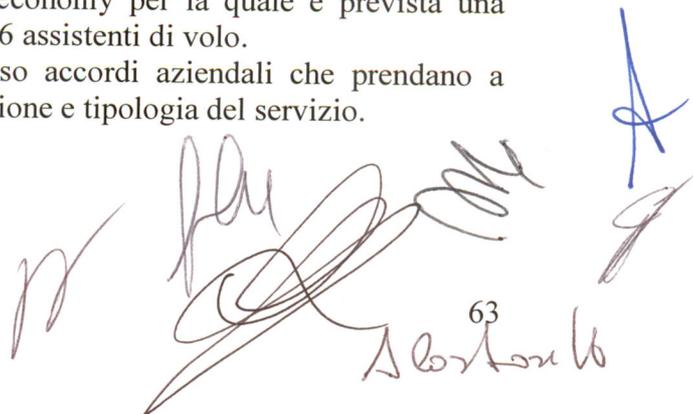
▪ AEROMOBILI DI LUNGO RAGGIO

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

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

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

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



63

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

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

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

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

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

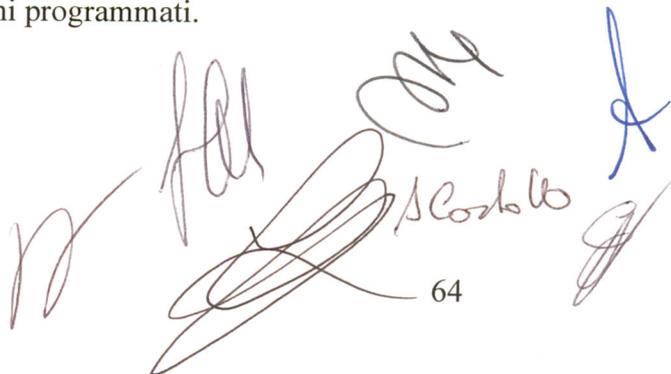
Art. 20 – Riposi

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

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

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

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



64

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

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

PARTE IV RETRIBUZIONE

Art. 21 – Sistema Retributivo

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

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

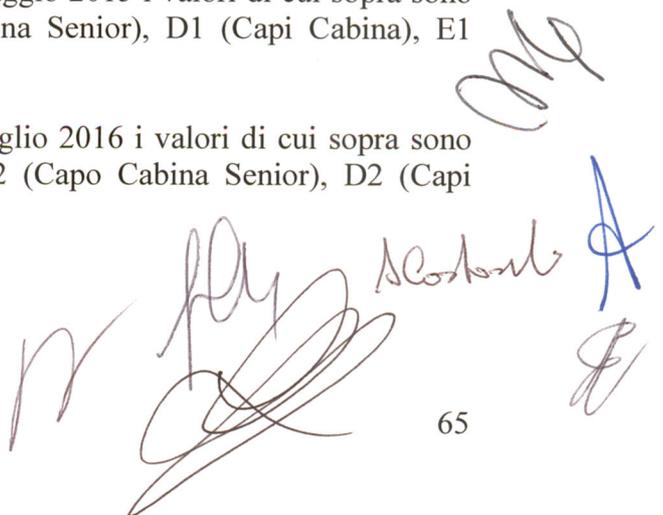
SISTEMA RETRIBUTIVO EQUIPAGGI OPERANTI SU AEROMOBILI DI PESO MASSIMO AL DECOLLO SUPERIORE A 52 TONNELLATE E OLTRE 100 POSTI PASSEGGERO

Art. 22 – Stipendio Mensile

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

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

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



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature in black ink and several smaller ones in blue ink.

Art. 23 – Indennità di Volo

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

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

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

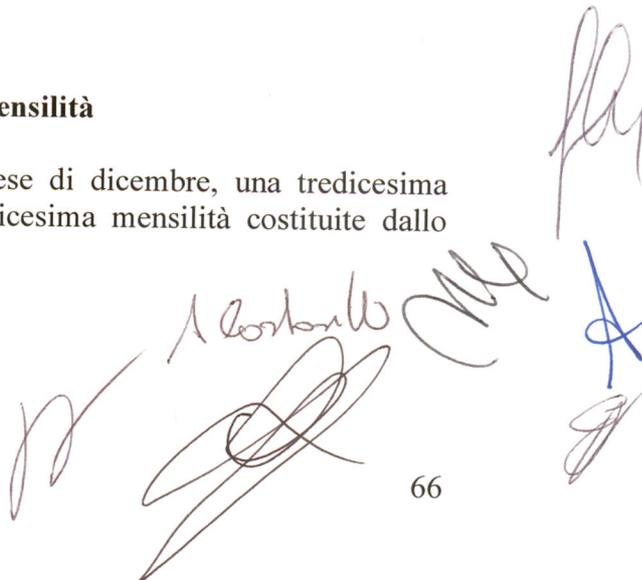
- Ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio è compensata con la corresponsione di un'indennità oraria di volo integrativa il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle C, C1, C2; D, D1, D2 ed E, E1, E2 allegate. L'indennità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

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

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

Art. 24 – Tredicesima e Quattordicesima Mensilità

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



66

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

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

Art. 25 – Componenti Trattamento Economico e loro Pagamento

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

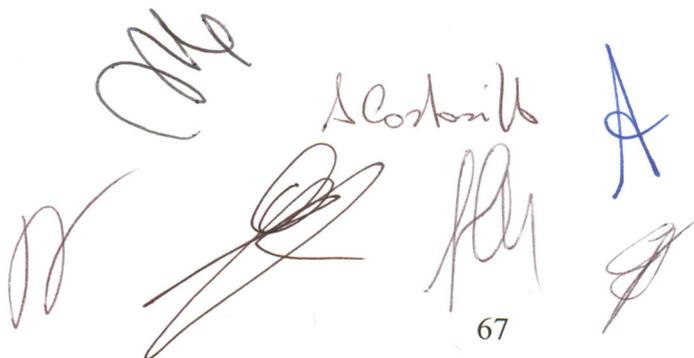
Art. 26 – Trattamento di Fine Rapporto

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

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

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

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



67

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

ASSISTENTI DI VOLO

1. Trattamento economico:

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualifica	Indennità di volo minima garantita (€)
-----------	--

[Handwritten signatures and initials]

Assistente di Volo Responsabile di Cabina	350,00
Assistente di Volo	250,00

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

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

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

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

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

Verranno riconosciuti i seguenti importi:

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

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

Verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	(€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	11,5

Assistente di Volo	9
--------------------	---

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

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

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

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

Qualifica	Importo scatto (€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	19
Assistente di Volo	16

6. Tredicesima mensilità:

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

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

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Personale Navigante di Cabina, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o

[Handwritten signatures and initials]

superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

7. Quattordicesima mensilità:

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

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

8. Servizio di linea/Diaria di linea:

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

9. Elementi e computo della retribuzione:

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

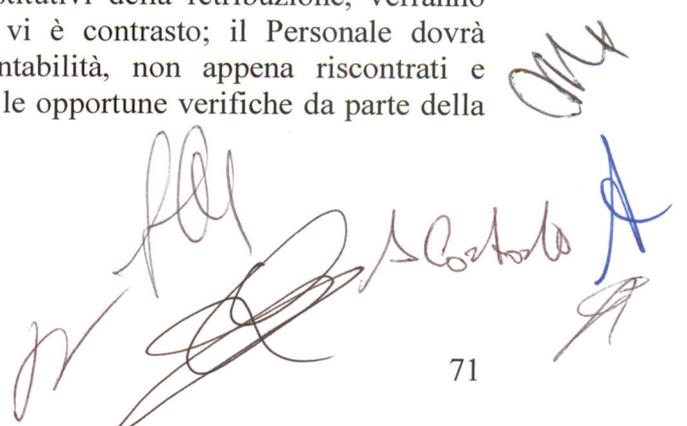
Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30; per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

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

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

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

10. Trattamento di fine rapporto:



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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 27 – Provvigioni sulle Vendite di Bordo

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

PARTE V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CODICE DISCIPLINARE

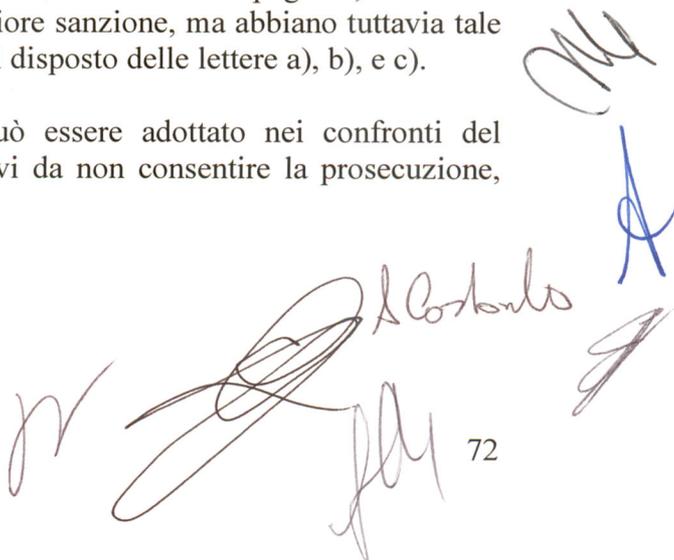
Art. 28 – Provvedimenti Disciplinari

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

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

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

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



72

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

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

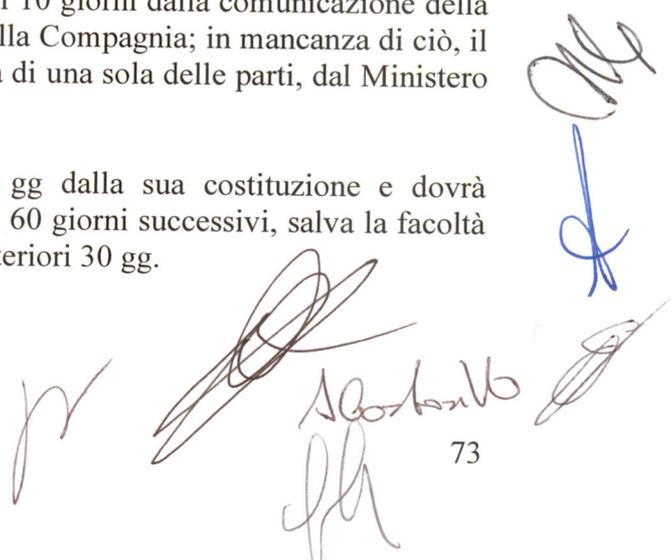
Il lavoratore può farsi assistere da un componente dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

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



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There is also a blue checkmark or signature on the right side of the page.

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

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

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

Art. 29 – Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

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

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

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

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

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

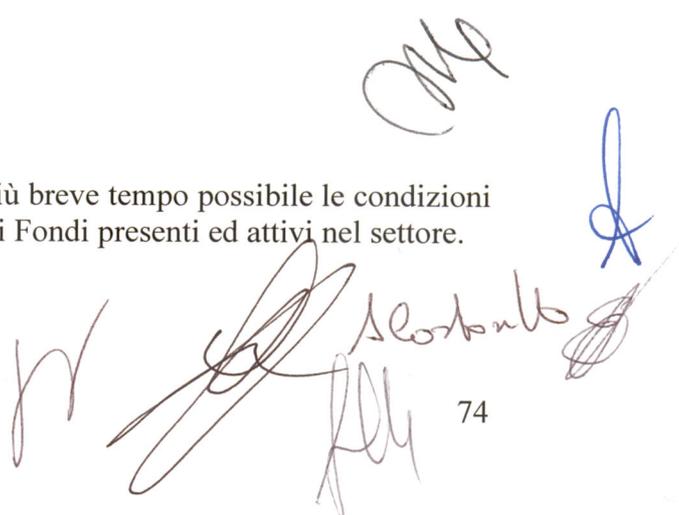
E' facoltà della parte che riceve il preavviso di risolvere il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non rispettato.

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

PARTE VI PREVIDENZA

Art. 30 – Previdenza Complementare

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



74

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

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

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

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

