

**REGOLAMENTO
AZIENDALE
APPLICABILE AL
PERSONALE
DIPENDENTE DI
ITALIA TRASPORTO
AEREO S.p.A.**

Sede Legale:
Via Venti Settembre 97
00187 Roma
Italia
PEC:italiatrasportoaereo@legalmail.it

Cap. Soc. € 20.000.000 i.v.
Numero di Iscrizione al
Registro delle Imprese di Roma,
Codice Fiscale e Partita IVA: 15907661001
R.E.A. di Roma n.1622937

PREMESSA

Il presente Regolamento aziendale è adottato per garantire l'operatività aziendale secondo una tempistica coerente con l'avvio delle attività operative e contiene la regolamentazione unilaterale di riferimento per il personale dipendente della Compagnia appartenente alle categorie PNT, PNC e Terra.

Il Regolamento troverà applicazione sino alla eventuale finalizzazione del percorso di condivisione della disciplina collettiva applicabile al personale di ITA e, sino a quel momento, potrà essere in qualsiasi momento unilateralmente integrato, modificato e/o sostituito dalla Compagnia.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente nell'applicazione del presente Regolamento al personale assunto da ITA sono comunque riconosciuti trattamenti non inferiori a quelli minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriale e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

ITA, anche in assenza di accordi sottoscritti tra le Parti, informerà con regolarità le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali sull'andamento delle attività operative e sulle condizioni di lavoro del personale.

Entro il mese di Ottobre 2022, sulla base dei dati relativi al complessivo andamento aziendale, ITA incontrerà nuovamente le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali per illustrare l'andamento dei parametri utili all'erogazione del Premio di Risultato con la disponibilità ad un confronto finalizzato alla condivisione delle regole collettive applicabili al personale.

INDICE

PREMESSA

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 – Premio di Risultato

1. SEZIONE PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

Art. 1 – Assunzione

Art. 2 – Periodo di Prova

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

Art. 4 – Contratti a Tempo Parziale

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

Art. 6 – Divise – Indumenti Di Volo – Bagaglio

Art. 7 – Gradi

Art. 8 – Passaggio di grado

Art. 9 – Lista di anzianità

Art. 10 – Ferie

Art. 11 – Trasporto e parcheggi

Art. 12 – Trasferimenti

Art. 13 – Aspettativa non retribuita

Art. 14 – Assenza per Malattia/infortunio

Art. 15 – Trattamento di Malattia/Infortunio e inidoneità

Art. 16 - Congedo di maternità o paternità

Art. 17 - Congedo parentale

Art. 18 – Assicurazioni

Art. 19 – Servizio di linea

Art. 20 – Missioni non di linea

Art. 21 – Pernottamenti

Art. 22 – Condizioni d’impiego e mutamento di mansioni

Art. 23 – Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva

Art. 24 – Riposi

Art. 25 – Sistema retributivo

Art. 26 – Stipendio mensile

Art. 27 – Indennità di Volo

Art. 28 – Tredicesima mensilità

Art. 29 – Trattamento di fine rapporto

Art. 30 – Elementi e computo della retribuzione

Art. 31 – Provvedimenti Disciplinari

Art. 32 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 33 – Previdenza Complementare

2. SEZIONE PERSONALE NAVIGANTE DI CABINA

Art. 1 – Assunzione

Art. 2 – Periodo di Prova

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

Art. 4 – Contratti a Tempo Parziale

Art. 5 – Divise - Indumenti Di Volo - Bagaglio

Art. 6 – Qualifiche

Art. 7 – Passaggio di qualifica

Art. 8 – Ferie

Art. 9 – Trasporto e parcheggi

Art. 10 – Trasferimenti

Art. 11 – Aspettativa non retribuita

Art. 12 – Assenza per Malattia/infortunio

Art. 13 – Trattamento di Malattia/Infortunio e inidoneità

Art. 14 - Congedo di maternità o paternità

Art. 15 - Congedo parentale

Art. 16 – Assicurazioni

Art. 17 – Servizio di linea

Art. 18 – Missioni non di linea

Art. 19 – Pernottamenti

Art. 20 – Condizioni d’impiego e mutamento di mansioni

Art. 21 – Composizione equipaggi

Art. 22 – Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva.

Art.23 – Riposi.

Art. 24 – Sistema retributivo

Art. 25 – Stipendio mensile

Art. 26 – Indennità di Volo

Art. 27 – Tredicesima

Art. 28 – Trattamento di fine rapporto

Art. 29 -Elementi e computo della retribuzione

Art. 30– Provvedimenti disciplinari

Art. 31 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 32 – Previdenza Complementare

3. SEZIONE PERSONALE DI TERRA

Art. 1- Periodo di Prova

Art. 2- Lavoro a Tempo Parziale

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

Art. 4- Divise e Indumenti di Lavoro

Art. 5 - Inquadramento

Art. 6- Quadri

Art. 7 – Personale con funzioni direttive o autonomia decisionale

Art. 8 — Orario di Lavoro

Art. 9 — Reperibilità

Art. 10 — Lavoro Straordinario, Festivo, Notturmo, Giorni Festivi

Art. 11 — Riposo Settimanale

Art. 12 — Ferie

Art. 13 — Assenze e Permessi

Art. 14 — Assenze e Trattamento di Malattia/Infortunio

Art. 15 — Polizza Assicurativa

Art. 16 — Stipendio Conglobato

Art. 17 - Aumenti Periodici d'Anzianità

Art. 18 — Tredicesima Mensilità

Art. 19 — Quattordicesima Mensilità

Art. 20 — Indennità Giornaliera, Turno, Campo, Volo

Art. 21 — Indennità Maneggio Denaro

Art. 22 — Buono Pasto

Art. 23 — Indennità di Missione

Art. 24 — Indennità di Trasferimento

Art. 25 — Elementi e Computo della Retribuzione

Art. 26 — Previdenza Complementare

Art. 27 — Trattamento di Fine Rapporto

Art. 28 — Doveri dei Dipendente e Sanzioni Disciplinari

Art. 29 — Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 - Premio di Risultato

La società, con riferimento ai rapporti di lavoro in corso, riconosce un premio annuale legato ai risultati aziendali anche mediante un piano di welfare aziendale, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 51, comma 2, da lett. f) a f)-quater del Dpr n. 917/1986.

Il premio si applica a tutto il Personale Navigante e di Terra della Società, con esclusione dei soli dirigenti.

Il sistema premiante è collegato al raggiungimento di obiettivi di budget di redditività (Ebitdar) e qualità del servizio (Net Promoter Score) oltre che alla valutazione della performance individuale ed è riconosciuto per tutta la durata del presente regolamento.

La quota del sistema premiante sarà erogata nella misura lorda fino ad un massimo di:

- 33% della retribuzione fissa lorda costituita da stipendio base, IVMG e Superminimo assorbibile, ove presente, per il personale di volo;
- 12% della retribuzione fissa lorda costituita da stipendio base conglobato, scatti di anzianità e superminimi individuali, per il personale di terra.

L'azienda entro il 31 dicembre 2021 individuerà la regolamentazione di dettaglio e le modalità di riconoscimento del premio di risultato.

SEZIONE PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

Art. 1 – Assunzione

L'assunzione è subordinata alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese, conformemente ai livelli definiti internazionalmente (ICAO: 4 per l'italiano, 4 per l'inglese)

All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare al Personale Navigante Tecnico, per iscritto:

- la durata del contratto, la tipologia e la data di assunzione;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- la base di servizio;
- la qualifica e il grado;
- dati retributivi essenziali;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

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

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

La Compagnia potrà richiedere al Personale Navigante Tecnico ulteriori documenti in funzione della peculiarità delle mansioni assegnate e delle qualificazioni necessarie (ad es. estratto conto contributivo).

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

Il Personale Navigante Tecnico è tenuto a dichiarare la sua residenza, il suo abituale domicilio ed il recapito telefonico, nonché a notificare ogni successivo mutamento.

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

L'azienda porterà inoltre a conoscenza del Personale Navigante Tecnico il Codice Etico Aziendale che costituisce, unitamente al Codice disciplinare, fonte di obblighi per il personale.

Il Personale Navigante Tecnico dovrà acquisire e mantenere in corso di validità le certificazioni e specializzazioni necessarie all'espletamento delle mansioni affidategli e per il mantenimento dei requisiti richiesti all'atto dell'assunzione,

dovendo, l'azienda predisporre le strutture tecniche ed addestrative per l'acquisizione ed il mantenimento di detti requisiti in corso di rapporto di lavoro, secondo i fabbisogni operativi e le esigenze dell'organizzazione e della produzione.

L'azienda potrà definire ulteriori requisiti che il Personale Navigante Tecnico dovrà dimostrare di possedere al momento dell'assunzione o potrà modificare quelli già previsti.

Art. 2 – Periodo di Prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi di effettiva prestazione di lavoro. Fermo restando il limite di cui sopra, nel caso in cui l'assunzione avvenga con contratto a termine la durata del patto di prova non potrà comunque eccedere il limite di 1/3 della durata del contratto. In caso di contratti a termine successivi, costituiti per un numero superiore a due con medesime mansioni non sarà prevista l'apposizione del patto di prova.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

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

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

La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova. Nel caso di malattia e/o infortunio che abbiano una durata, anche frazionata, complessivamente superiore al periodo di prova originariamente concordato, il trattamento economico è dovuto soltanto per un arco temporale non superiore a quello del periodo di prova medesimo.

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avverrà avuto riguardo a quanto previsto dal d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 4 – Contratti a Tempo Parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale, ad ogni effetto di legge e di contratto, alla ridotta durata della prestazione

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

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo di eventuali mensilità aggiuntive è determinato seguendo il criterio di proporzionalità.

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale e l'Azienda valuterà le richieste in ragione delle proprie esigenze tecniche ed organizzative.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale riconosciuto dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 esclusivamente a determinate categorie di soggetti, l'Azienda, a parità di requisiti, e ferma restando la preventiva discrezionale valutazione delle proprie esigenze organizzative e produttive, darà priorità alle richieste di conversione da tempo pieno in tempo parziale applicando i seguenti criteri:

- a) dipendenti con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- b) dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

Fuori da queste ipotesi l'Azienda, sempre a parità di requisiti e impregiudicata la valutazione delle proprie esigenze organizzative e produttive, valuterà eventuali ulteriori richieste di trasformazione del rapporto sulla scorta dei seguenti criteri:

- a) dipendenti genitori unici o affidatari;
- b) dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore ai 6 anni;
- c) lista anzianità.

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

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

Comandanti:

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

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

Piloti

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

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

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

In particolare, dovrà:

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

metodi di produzione ed organizzazione della Compagnia o farne uso in modo da poter recare ad essa concorrenza o pregiudizio.

Art. 6 – Divise – Indumenti Di Volo – Bagaglio

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

Il Personale Navigante Tecnico deve conservare in buono stato gli indumenti senza apportare agli stessi alcuna modifica.

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

Art. 7 – Gradi

I gradi del Personale Navigante Tecnico sono i seguenti:

Comandante Senior
Comandante

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

I diversi gradi non comportano differenziazioni di trattamento economico e normativo oltre quanto eventualmente specificatamente previsto dalla contrattazione collettiva applicata .

Art. 8 – Passaggio di grado

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

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

Il Pilota di 2^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 60 mesi di effettivo servizio in linea come titolare.

I passaggi di grado sono comunicati per iscritto dalla Compagnia.

Art. 9 – Lista di anzianità

L'Azienda predispone e comunica su base annua la lista di anzianità del personale navigante tecnico, suddiviso per qualifica

La Compagnia può procedere, sulla base delle proprie esigenze organizzative ed operative, all'assunzione diretta di Piloti e Comandanti per qualsiasi aeromobile, alla transizione ad aeromobile superiore e ad avvio al comando sulla base delle proprie esigenze organizzative e produttive, tenendo anche conto della lista di anzianità.

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.

Nel mese di gennaio di ogni anno, con cadenza quadrimestrale, la Compagnia curerà la Pubblicazione della lista di anzianità di tutti i Piloti a tempo indeterminato e della lista di anzianità di tutti i Comandanti a tempo indeterminato. Le liste saranno rese disponibili sulla intranet aziendale ed al PNT ne sarà data comunicazione sulla mail aziendale. 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 pubblicazione della lista di anzianità sulla intranet aziendale.

La Compagnia farà conoscere la sua decisione sul reclamo entro i 30 giorni successivi.

Le liste di anzianità dei Piloti e dei Comandanti sono compilate secondo l'ordine determinato dalle date di assunzione presso la Compagnia tenendo conto dei periodi di effettivo servizio. In caso di parità di tali date, la precedenza sarà determinata dalla maggiore età anagrafica.

I Piloti/Comandanti giudicati idonei compiono il passaggio ad un aeromobile di livello superiore nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Possono comunque transitare ad aeromobile di livello 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 aeromobile di livello superiore opti per la permanenza nel livello di impiego in essere qualora sia previsto il suo avvio all'addestramento per il comando.

Con riferimento ai costi sostenuti per l'addestramento del personale, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte di piloti che abbiano ottenuto l'abilitazione nei 3 anni precedenti, gli stessi saranno tenuti alla restituzione di un importo pari al costo complessivamente sostenuto dall'Azienda per il corso – che sarà in linea con le medie di mercato e preventivamente comunicato al dipendente – da riproporzionare in ragione del tempo trascorso tra l'inizio dello stesso e la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'azienda renderà note entro il mese di aprile di ogni anno le sessioni di addestramento previste nell'anno.

CORSI COMANDO

Ferme restando diverse valutazioni di carattere organizzativo e produttivo l'avvio al corso comando potrà riguardare solo il PNT che, in base all'età e tenuto conto dei limiti di impiego, potrà assicurare una permanenza minima pari a 3 anni. L'Azienda può disporre che il Pilota in possesso dei requisiti per il passaggio ad un aeromobile di livello superiore opti per la permanenza nel livello di impiego in essere qualora sia previsto il suo avvio all'addestramento per il comando.

Con riferimento ai costi sostenuti per l'addestramento del personale, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte di piloti che abbiano ottenuto l'abilitazione per il comando nei 3 anni precedenti, gli stessi saranno tenuti alla restituzione di un importo pari al costo complessivamente sostenuto dall'Azienda per il corso – che sarà in linea con le medie di mercato e preventivamente comunicato al dipendente – da riproporzionare in ragione del tempo trascorso tra l'inizio dello stesso e la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'azienda renderà note entro il mese di aprile di ogni anno le sessioni di addestramento previste nell'anno.

I Piloti da avviare all'addestramento per il comando vengono esaminati nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Se giudicati idonei sono avviati al comando nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

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.

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.

Al momento del passaggio di qualifica a Comandante, il Pilota verrà inserito nella tabella retributiva Comandanti al primo livello.

Art. 10 – Ferie

Il Personale Navigante Tecnico ha diritto a ferie annuali nella misura di quattro settimane di calendario che verranno maturate pro rata su base mensile; la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. è considerata a questo fine come mese intero.

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività, i riposi ed i “giorni di flessibilità” mensili

Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall’Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali

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

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

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

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

Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste saranno normalmente concesse dalla Azienda in misura non superiore a 8 giorni complessivi.

L’eventuale accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a otto sarà valutato dall’Azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Entro il 30 settembre il Navigante 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 Navigante 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.

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.

Art. 11 – Trasporto e parcheggi

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

Le modalità di fruizione dei parcheggi sono disciplinate dai regolamenti aziendali.

L'Azienda provvede al trasporto del Personale Navigante Tecnico fuori sede nel corso di un avvicendamento e/o per addestramento, per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio. Nel caso in cui quanto sopra non sia fornito dall'azienda, al Personale Navigante Tecnico fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute.

Art. 12 – Trasferimenti

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

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

Ferma restando la possibilità per l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, di accordare priorità alle richieste di trasferimento pervenute volontariamente dal personale, qualora le adesioni volontarie eventualmente richieste siano superiori al fabbisogno qualitativo, quantitativo e professionale e, comunque, nei casi in cui non corrispondano alle esigenze organizzative aziendali, i trasferimenti dei volontari saranno effettuati secondo la lista di anzianità, ferme restando le esigenze tecnico-organizzative aziendali, e garantendo comunque le seguenti priorità:

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

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

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

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

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

Le disposizioni precedenti relative al rimborso delle spese nel caso di trasferimento non trovano applicazione qualora il trasferimento stesso venga disposto entro 100 km dal Comune ove è collocata la base di servizio di provenienza e/o la sede di residenza.

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

Art. 13 – Aspettativa non retribuita

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

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

Art. 14 – Assenza per Malattia/infortunio

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

Il Personale Navigante Tecnico è tenuto a certificare la malattia, nel rispetto della normativa vigente, 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,

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

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

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

Il Personale Navigante Tecnico assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Compagnia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

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

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

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

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

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

Art. 15 – Trattamento di Malattia/Infortunio e inidoneità

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

- in regime di comportamento continuativo (inidoneità non permanente 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 comporta per sommatoria 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/infortunio/inidoneità non permanente per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 12 mesi il dipendente percepisce la retribuzione mensile.

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

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

Ferma restando la possibilità di considerare gestionalmente fattispecie specifiche, superato il periodo massimo di comporta, il Personale Navigante Tecnico dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo dalle strutture sanitarie competenti, o in ogni caso di superamento del periodo di comporta 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 non frazionabile.

Le giornate di malattia derivanti dalle seguenti patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari), se regolarmente documentate, 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.

Nel caso di sopravvenuta inidoneità permanente alla mansione, anche accertata dal medico competente, con valutazione confermata in applicazione delle procedure di legge in caso di ricorso proposto dal lavoratore nei termini di legge, l'Azienda potrà procedere a licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo.

In caso di risoluzione del rapporto ai sensi del periodo precedente il PNT che abbia espressamente manifestato la sua volontà di attivare il diritto di precedenza ai sensi del presente comma, ed in possesso dei requisiti richiesti per la posizione di lavoro, sarà preferito nell'assunzione nei posti di personale non navigante per la durata di 2 anni dalla data di risoluzione del suo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza non opera qualora il PNT abbia maturato titolo di riconoscimento di qualsiasi tipo di pensione.

Art. 16 - Congedo di maternità o paternità

Durante il congedo di maternità per gravidanza e puerperio, al lavoratore/lavoratrice compete il trattamento economico previsto dalla normativa di legge.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

I medesimi istituti si applicano anche al genitore adottivo o affidatario. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. Nel caso di affidamento del minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il trattamento economico spettante al padre corrisponde all'80% della retribuzione goduta in servizio.

I congedi in caso di adozione o affidamento possono essere fruiti dal padre qualora non siano stati chiesti dalla madre. Il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo.

Art. 17 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite massimo di dieci mesi, secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione, nazionale e internazionale, e nel caso di affidamento.

Il trattamento economico spettante è dettagliatamente regolato dal D. lgs. N. 151 del 2001 e s.m.i.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 18 – Assicurazioni

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

- **COMANDANTI:**
 - a) per morte: € 309.874,13
 - b) per invalidità permanente (generica) assoluta: € 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)
 - d) per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: € 129.114,22

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

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

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

Sempre per i medesimi capitali, con riferimento a ciascuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b), c), vengono altresì assicurati gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione 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: € 309.874,13
- b) per invalidità permanente (generica) assoluta: € 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)

- d) per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono:
€ 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 (ad eccezione di quelle riconducibili a dipendenze da alcool o da sostanze stupefacenti) secondo i capitali di seguito indicati: € 206.582,76.

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

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

Con le frasi:

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

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

• **PILOTI**

1. per morte:
✓ € 206.582,75
2. per invalidità permanente (generica) assoluta:
✓ € 309.874,13
3. per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le

dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 2b).

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

- ✓ € 98.126,81 per i Piloti

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

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

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

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

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

- a) per morte: € 206.582,75
- b) per invalidità permanente (generica) assoluta: € 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)
- d) per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: € 98.126,81.

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

La Compagnia assicura i piloti nel caso di morte per qualsiasi causa (ad eccezione di quelle riconducibili a dipendenze da alcool o da sostanze stupefacenti) secondo i capitali di seguito indicati: € 206.582,76

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

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

Con le frasi:

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

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

La Compagnia , direttamente o tramite l'adesione a Casse mutualistiche e di assistenza, assicura il Personale Navigante Tecnico per prestazioni sanitarie, integrative al Servizio Sanitario Nazionale. L'onere assicurativo complessivo annuo pro-capite a carico dell'Azienda per ciascun Comandante/Pilota aderente è fissato fino a un massimo di € 1.695.

Art. 19 – Servizio di linea

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:

Italia	Importo
Giornaliero	42
Orario	3,5

Liquidazione

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

Basi estere

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

Art. 20 – Missioni non di linea

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

Ove la missione non di linea all'estero si protragga oltre il 3° giorno, il trattamento di cui al precedente punto 1 è integrato, con decorrenza dal 3° giorno, con una indennità giornaliera aggiuntiva di € 20,66

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

Art. 21 – Pernottamenti

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale Navigante Tecnico, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia, in strutture alberghiere di categoria almeno 4 stelle, o comunque in strutture che abbiano requisiti corrispondenti a quelli richiesti dalla regolamentazione italiana per l'assegnazione delle 4 stelle, in camera doppia uso singola.

Art. 22 – Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni

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

Art. 23 – 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 regolamenti internazionali, europei e nazionali tempo per tempo vigenti. Gli orari previsti devono consentire di terminare i voli entro il periodo di servizio di volo massimo permesso.

Nel caso specifico di servizi di riserva che non siano prestati presso la normale sede (riserva in aeroporto) il Pilota deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

Art. 24 – Riposi.

La spettanza dei riposi su base annua è pari a 96 giorni; almeno 7 su base mensile.

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 numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 7 e sono inamovibili in mancanza di consenso del PN.

I riposi eccedenti il n. 7/mese sino a concorrenza della spettanza annuale sono programmati, salvo diverse esigenze della compagnia, nei mesi caratterizzati da minori volumi di attività.

I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge.

In aggiunta ai riposi minimi previsti dalla normativa vigente (7 riposi mensili e 96 annuali) al Personale Navigante sono riconosciute ulteriori giornate di non impiego denominate "giornate di flessibilità" (GF) che vengono programmate ed utilizzate in base alle esigenze organizzative e produttive della Compagnia tenuto conto, in particolare, della variazione dei volumi di attività nei diversi periodi dell'anno.

La spettanza complessiva delle giornate di flessibilità per ciascun Personale Navigante viene fissata in 14 giorni nel corso dell'anno.

Con riferimento al turno mensile ogni tre giorni di assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.), o per qualsiasi altro titolo di mancata prestazione di lavoro, assorbono 1 giorno di riposo/GF.

Le giornate di flessibilità anche successivamente alla programmazione possono essere diversamente collocati dalla Compagnia prioritariamente nell'ambito del medesimo trimestre o, se ciò non corrisponde alle esigenze organizzative e produttive, nel corso dei successivi tre trimestri.

I trimestri di riferimento sono:

- febbraio - aprile;
- maggio - luglio;
- agosto - ottobre;
- novembre -gennaio.

Nel caso in cui il Personale Navigante sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nel giorno stesso, il riposo non goduto potrà, a scelta del Personale Navigante, 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%.

Art. 25 – Sistema retributivo

In considerazione delle diverse linee di servizio e dell'esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, l'assetto retributivo del personale navigante tecnico è basato su una struttura che intende valorizzare le peculiarità delle diverse attività affidate al personale navigante tenendo conto delle caratteristiche del servizio offerto anche in termini di network e flotta e degli obiettivi aziendali di efficienza.

In tale prospettiva il sistema retributivo è differenziato in alcune voci in ragione dell'attività svolta di corto/medio (CM/R) e lungo raggio (LR), intendendosi per attività di LR quella prestata su voli con durata schedulata *block to block* superiore a 4,5 ore.

Al Personale Navigante Tecnico che abbia maturato un'esperienza professionale corrispondente a quella prevista dalla normativa nazionale ed internazionale per il riconoscimento del massimo livello dei crediti addestrativi, nei termini concordati con le Autorità, potrà essere riconosciuto un Superminimo assorbibile, per 13 mensilità, che terrà conto della seniority di tale specifica esperienza professionale nel rispetto dei criteri e dei valori di cui alle tabelle allegate.

Art. 26 – Stipendio mensile

Al Personale Navigante è corrisposto lo stipendio mensile, per 13 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle allegate.

Art. 27 – Indennità di Volo

Al Personale Navigante in servizio è riconosciuto una indennità di Volo articolata come specificato di seguito:

1. indennità di volo minima garantita (IVMG) per 13 mensilità il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate;
2. indennità integrativa oraria corrisposta per le ore di volo effettuate in qualità di titolare di equipaggio nell'arco di ciascun mese di calendario, il cui importo è modulato sulla base di qualifica/impiego/anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate. L'indennità integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita.

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

Art. 28 – Tredicesima mensilità

Al Personale Navigante Tecnico è corrisposta, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità

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

La tredicesima forma parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 29– Trattamento di fine rapporto

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

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

Art. 30 – Elementi e computo della retribuzione

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.

Art. 31 – Provvedimenti Disciplinari

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

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione (retribuzione mensile/173),
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

Incorre nel provvedimento di sospensione il Pilota che:

- a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione;
- b. ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione;
- c. esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- d. per disattenzione o per negligenza provochi danni al patrimonio aziendale e all'immagine della Compagnia;
- e. non rispetti la normativa aziendale e regolamentare in tema di assenze per malattia e/o non si presenti alle visite mediche presso le strutture sanitarie competenti volte all'accertamento dell'idoneità;
- g. pregiudichi e/o leda l'immagine e la reputazione della Compagnia, utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.

Ferma restando la nozione legale di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, 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. provochi volontariamente danni lievi al patrimonio aziendale e all'immagine della Compagnia
- g. non rispetti la normativa aziendale e regolamentare in tema di assenze per malattia e/o non si presenti alle visite mediche presso le strutture sanitarie competenti volte all'accertamento dell'idoneità;
- h. 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;
- i. pregiudichi e/o leda volontariamente l'immagine e la reputazione della Compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato
- g. diffonda informazioni e notizie riservate.

Ferma restando la nozione legale di giusta causa a titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il Pilota che:

- a. commetta grave insubordinazione verso i superiori;
- b. danneggi volontariamente il patrimonio della Compagnia;
- c. commetta furto ai danni della Compagnia o dei suoi dipendenti;
- d. svolgimento di attività, anche al di fuori dell'orario di lavoro, in conflitto di interessi e, comunque, in concorrenza con la Società
- e. abbandoni il posto di lavoro con pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza dei beni della Compagnia o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f. fumi ove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza di beni della Compagnia;
- g. si assenti dal lavoro ingiustificatamente nel giorno seguente il riposo per due volte nell'arco di 12 mesi;
- h. 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;
- i. non rispetti la normativa aziendale e regolamentare in tema di assenze per malattia e/o non si presenti reiteratamente alle visite mediche presso le strutture sanitarie competenti volte all'accertamento dell'idoneità;
- l. pregiudichi e/o leda gravemente l'immagine e la reputazione della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato, anche attraverso la diffusione di informazioni e notizie riservate;
- m. non collabori e/o non si sottoponga agli accertamenti tossicologici periodici previsti ovvero alle visite disposte dalla Compagnia, nonché in caso risulti positivo ai test in tali contesti effettuati.

Ulteriori ipotesi esemplificative sono specificamente previste dal Codice Etico eventualmente adottato dalla Compagnia che dovrà essere portato a conoscenza del PNT al momento dell'assunzione o, se successivo, al momento dell'entrata in vigore.

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.

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.

Art. 32 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

Superato il periodo di prova, i termini di preavviso saranno di 20 giorni per ogni anno intero di servizio prestato dal Pilota presso la Compagnia, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 4 mesi. Le frazioni di un anno saranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Il preavviso non dovrà essere osservato quando l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto secondo quanto previsto dalle norme relative ai licenziamenti individuali.

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

Il licenziamento sarà comunicato per iscritto. Le dimissioni dovranno essere comunicate telematicamente ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. 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.

Art. 33 – Previdenza Complementare

I Piloti dipendenti dalla Compagnia possono aderire al Fondo Pensione Complementare "Fondaereo". Allo scopo è accettato integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

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

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

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

TABELLE RETRIBUTIVE PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

Ai valori economici riportati nelle tabelle delle pagine seguenti si
aggiunge quanto previsto dalle previsioni relative al Premio di
Risultato contenute nelle Disposizioni Comuni del presente
Regolamento

COMANDANTI LUNGO RAGGIO

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	1.109,73	1.694,21	35,57
1	1.109,73	1.694,21	35,57
2	1.109,73	1.694,21	35,57
3	1.109,73	1.694,21	35,57
4	1.109,73	1.694,21	35,57
5	1.266,09	2.350,51	39,39
6	1.305,17	2.514,58	40,34
7	1.344,27	2.678,66	41,29
8	1.383,36	2.842,73	42,24
9	1.422,45	3.006,19	43,19
10	1.461,16	3.170,26	44,14
11	1.500,62	3.334,34	45,1
12	1.539,34	3.498,41	46,04
13	1.578,80	3.662,49	47
14	1.617,52	3.825,96	47,95
15	1.656,60	3.990,03	48,89
16	1.695,32	4.154,10	49,85
17	1.734,78	4.318,18	50,8
18	1.773,50	4.482,25	51,69
19	1.812,95	4.645,71	52,7
20	1.851,67	4.809,79	53,64
21	1.890,76	4.973,86	54,6
22	1.929,85	5.137,93	55,55
23	1.968,94	5.302,01	56,49
24	2.008,39	5.465,47	57,44

COMANDANTI MEDIO RAGGIO

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	1.109,73	1.694,21	31,23
1	1.109,73	1.694,21	31,23
2	1.109,73	1.694,21	31,23
3	1.109,73	1.694,21	31,23
4	1.109,73	1.694,21	31,23
5	1.266,09	2.350,51	34,37
6	1.305,17	2.514,58	35,09
7	1.344,27	2.678,66	35,82
8	1.383,36	2.842,73	36,55
9	1.422,45	3.006,19	37,27
10	1.461,16	3.170,26	37,99
11	1.500,62	3.334,34	38,73
12	1.539,34	3.498,41	39,46
13	1.578,80	3.662,49	40,19
14	1.617,52	3.825,96	40,94
15	1.656,60	3.990,03	41,67
16	1.695,32	4.154,10	42,4
17	1.734,78	4.318,18	43,13
18	1.773,50	4.482,25	43,88
19	1.812,95	4.645,71	44,61
20	1.851,67	4.809,79	45,34
21	1.890,76	4.973,86	46,07
22	1.929,85	5.137,93	46,82
23	1.968,94	5.302,01	47,55
24	2.008,39	5.465,47	48,28

PILOTI LUNGO RAGGIO

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	854,81	1.465,58	24,73
1	854,81	1.465,58	24,73
2	875,50	1.534,37	25,01
3	885,84	1.584,82	25,19
4	896,19	1.635,27	25,64
5	914,69	1.700,13	26,09
6	942,78	1.818,71	26,53
7	971,28	1.937,30	26,97
8	999,37	2.055,88	27,41
9	1.027,46	2.175,11	27,86
10	1.055,56	2.293,70	28,3
11	1.083,65	2.412,28	28,82
12	1.112,15	2.530,86	29,33
13	1.140,24	2.650,11	29,84
14	1.168,35	2.768,69	30,35
15	1.196,43	2.887,27	30,87
16	1.224,53	3.005,85	31,38
17	1.253,02	3.125,09	31,9
18	1.281,13	3.243,67	32,41
19	1.309,61	3.361,60	32,92
20	1.337,71	3.480,18	33,44
21	1.365,81	3.599,42	33,95
22	1.394,31	3.718,01	34,46
23	1.422,40	3.836,59	34,97
24	1.450,49	3.955,17	35,49

PILOTI MEDIO RAGGIO

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	854,81	1.465,58	22,04
1	854,81	1.465,58	22,04
2	875,50	1.534,37	22,03
3	885,84	1.584,82	22,33
4	896,19	1.635,27	22,64
5	914,69	1.700,13	22,95
6	942,78	1.818,71	23,25
7	971,28	1.937,30	23,56
8	999,37	2.055,88	23,86
9	1.027,46	2.175,11	24,18
10	1.055,56	2.293,70	24,48
11	1.083,65	2.412,28	24,86
12	1.112,15	2.530,86	25,23
13	1.140,24	2.650,11	25,61
14	1.168,35	2.768,69	25,99
15	1.196,43	2.887,27	26,36
16	1.224,53	3.005,85	26,74
17	1.253,02	3.125,09	27,12
18	1.281,13	3.243,67	27,49
19	1.309,61	3.361,60	27,87
20	1.337,71	3.480,18	28,25
21	1.365,81	3.599,42	28,62
22	1.394,31	3.718,01	29
23	1.422,40	3.836,59	29,38
24	1.450,49	3.955,17	29,75

I valori del Superminimo assorbibile riferiti allo scenario 1 ed allo Scenario 2 sono alternativi e tra loro non cumulabili in funzione dell'esito delle verifiche fiscali che saranno attivate

Sino alla definizione delle suddette verifiche fiscali, verrà applicato lo scenario 1

SUPERMINIMO ASSORBIBILE (SCENARIO 1)

COMANDANTI

SENIORITY	superminimo
0	-
1	-
2	-
3	-
4	-
5	255,24
6	322,97
7	390,72
8	458,46
9	526,01
10	593,60
11	661,49
12	729,09
13	796,97
14	864,38
15	932,12
16	999,72
17	1.067,60
18	1.135,21
19	1.202,89
20	1.270,49
21	1.338,23
22	1.405,97
23	1.473,72
24	1.541,40

PILOTI

SENIORITY	superminimo
0	-
1	-
2	-
3	-
4	15,42
5	23,40
6	37,37
7	51,39
8	65,36
9	79,39
10	93,36
11	107,33
12	121,35
13	135,38
14	149,35
15	163,32
16	177,30
17	191,37
18	205,34
19	219,30
20	233,27
21	247,30
22	261,32
23	275,29
24	289,26

SUPERMINIMO ASSORBIBILE (SCENARIO 2)**COMANDANTI**

SENIORITY	superminimo
0	-
1	-
2	-
3	-
4	-
5	328,16
6	415,25
7	502,36
8	589,45
9	676,29
10	763,20
11	850,48
12	937,40
13	1.024,68
14	1.111,35
15	1.198,44
16	1.285,35
17	1.372,63
18	1.459,55
19	1.546,57
20	1.633,49
21	1.720,58
22	1.807,68
23	1.894,78
24	1.981,80

PILOTI

SENIORITY	superminimo
0	-
1	-
2	-
3	24,13
4	38,55
5	58,50
6	93,43
7	128,47
8	163,40
9	198,47
10	233,41
11	268,33
12	303,37
13	338,45
14	373,39
15	408,31
16	443,24
17	478,43
18	513,36
19	548,24
20	583,17
21	618,26
22	653,30
23	688,22
24	723,15

SEZIONE PERSONALE NAVIGANTE DI CABINA

Art. 1 – Assunzione

L'assunzione è subordinata alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese.

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 la documentazione attestante l'iscrizione nell'apposito registro per il personale di volo presso ENAC e l'idoneità al volo secondo la legislazione vigente ed i protocolli aziendali.

La Compagnia potrà richiedere all'Assistente di Volo ulteriori documenti in funzione della peculiarità delle mansioni assegnate e delle qualificazioni necessarie (ad es. estratto conto contributivo).

L'azienda potrà definire ulteriori requisiti che l'Assistente di Volo dovrà dimostrare di possedere al momento dell'assunzione o potrà modificare quelli già previsti

L'Assistente di Volo ha l'obbligo di domicilio entro 50 km 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 dell'assunzione l'Azienda fornirà all'Assistente di Volo i contenuti delle polizze assicurative e della previdenza complementare.

L'azienda porterà inoltre a conoscenza dell'Assistente di Volo il Codice Etico Aziendale che costituisce, unitamente al Codice disciplinare, fonte di obblighi per il personale.

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

Art. 2 – Periodo di Prova

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

Fermo restando il limite di cui sopra, nel caso in cui l'assunzione avvenga con contratto a termine la durata del patto di prova non potrà comunque eccedere il limite di 1/3 della durata del contratto.

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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 diviene definitiva e la 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. Nel caso di malattia e/o infortunio che abbiano una durata, anche frazionata, complessivamente superiore al periodo di prova originariamente concordato, il trattamento economico è dovuto soltanto per un arco temporale non superiore a quello del periodo di prova medesimo.

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avverrà avuto riguardo a quanto previsto dal d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 4 – Contratti a Tempo Parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

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.

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo di eventuali mensilità aggiuntive è determinato seguendo il criterio di proporzionalità.

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale e l'Azienda valuterà le richieste in ragione delle proprie esigenze tecniche ed organizzative.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale riconosciuto dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 esclusivamente a determinate categorie di soggetti, l'Azienda, a parità di requisiti, e ferma restando la preventiva discrezionale valutazione delle proprie esigenze organizzative e produttive, darà priorità alle richieste di conversione da tempo pieno in tempo parziale applicando i seguenti criteri:

- dipendenti con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

Fuori da queste ipotesi l'Azienda, sempre a parità di requisiti e impregiudicata la valutazione delle proprie esigenze organizzative e produttive, valuterà eventuali ulteriori richieste di trasformazione del rapporto sulla scorta dei seguenti criteri:

- dipendenti genitori unici o affidatari;
- dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore ai 6 anni.

Art. 5 – Divise - Indumenti Di Volo - Bagaglio

L'Assistente di volo ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica e grado, in conformità delle disposizioni aziendali. La vestizione è interamente a carico della Compagnia.

Il Personale Navigante di Cabina deve conservare in buono stato gli indumenti senza apportare agli stessi alcuna modifica.

Per la perdita totale del vestiario personale e del bagaglio in conseguenza ad avvenimenti di volo viene corrisposta la somma di € 155.00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia impiegato in servizio di durata inferiore ai 5 giorni e di € 235.00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia impiegato in servizio di durata pari o superiore ai 5 giorni. L'importo è uguale per tutte le qualifiche. Nel caso di perdita parziale o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito.

Art. 6 – Qualifiche

Le qualifiche degli Assistenti di Volo sono le seguenti:

- Capo Cabina Senior
- Capo Cabina
- Assistente di Volo

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

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

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

- collaborare con la Struttura Direzionale competente alla definizione degli standards qualitativi ed al loro miglioramento anche attraverso la partecipazione diretta a specifiche iniziative predisposte a tale scopo;
- 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.

Il Capo Cabina Senior, al fine di mantenere l'abilitazione anche su attività di Medio Raggio, dovrà effettuare nell'arco di 6 mesi almeno 1 volo di tale tipologia di attività.

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 regolamento, 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 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.

Art. 7 – Passaggio 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

Il passaggio avviene sulla base delle esigenze tecnico – organizzative dell'Azienda, con particolare riferimento alla base di servizio.

Ai fini del passaggio è previsto un periodo di “facente funzioni” stabilito in:

- a) 6 mesi consecutivi durante i quali il Capo cabina facente funzioni abbia totalizzato almeno 300 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”.

A Capo cabina, 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 Capo Cabina a Capo Cabina Senior.

Art.8 – Ferie

Il Personale Navigante di Cabina ha diritto a ferie annuali nella misura di quattro settimane di calendario che verranno maturate pro rata su base mensile; la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. è considerata a questo fine come mese intero.

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività, i riposi ed i “giorni di flessibilità” mensili

Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall’Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali.

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. La Compagnia inoltre è tenuta a rimborsargli le eventuali documentate spese già sostenute inutilmente a causa dell'anticipata interruzione delle ferie, sempre che l'interessato non abbia diritto al rimborso da parte di terzi.

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

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

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

Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste saranno normalmente concesse dalla Azienda in misura non superiore a 8 giorni complessivi.

L’eventuale accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a otto sarà valutato dall’Azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Entro il 30 settembre il Navigante 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 Navigante 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.

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.

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 disciplinate dai regolamenti aziendali.

L'Azienda provvede al trasporto del Personale Navigante di Cabina fuori sede nel corso di un avvicendamento e/o per addestramento, 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.

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.

Ferma restando la possibilità per l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, di accordare priorità alle richieste di trasferimento pervenute volontariamente dal personale, qualora le adesioni volontarie eventualmente richieste siano superiori al fabbisogno qualitativo, quantitativo e professionale e, comunque, nei casi in cui non corrispondano alle esigenze organizzative aziendali, i trasferimenti dei volontari 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.

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

- un preavviso di 30 giorni;
- il rimborso delle spese di viaggio per il Personale Navigante di Cabina e i

- familiari a carico;
- il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilio, masserizie e bagagli);
- 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:

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

Le disposizioni precedenti relative al rimborso delle spese nel caso di trasferimento non trovano applicazione qualora il trasferimento stesso venga disposto entro 100 km dal Comune ove è collocata la base di servizio.

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 di 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 Personale Navigante di Cabina dell'esito della richiesta almeno 30 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa richiesto.

Art. 12 – Assenza per Malattia/infortunio

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

Il Personale Navigante di Cabina è tenuto a certificare la malattia, nel rispetto della

normativa vigente, 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,

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

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

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

Il Personale Navigante di Cabina 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.

Conseguentemente il Personale Navigante di Cabina 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.

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

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

Il mancato rispetto da parte del Personale Navigante di Cabina 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.

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 dei punti precedenti, facendo riferimento agli enti aziendali locali che sono responsabili di fornire tutta l'assistenza necessaria ai fini logistici ed economici.

Art. 13 – Trattamento di Malattia/Infortunio e inidoneità

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

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

Ai fini del conteggio del comportamento per sommatoria 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/infortunio/inidoneità non permanente 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 permanente non per causa di servizio: a partire dal primo giorno di assenza è corrisposto il 100% della retribuzione mensile per i primi 6 mesi (183 giorni anche frazionati); 50% della retribuzione mensile per i successivi 6 mesi (182 giorni anche frazionati).

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

Ferma restando la possibilità di considerare gestionalmente fattispecie specifiche, superato il periodo massimo di comportamento, il Personale Navigante 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 non frazionabili.

Le giornate di malattia derivanti dalle seguenti patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari), se regolarmente documentate, 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.

Nel caso di sopravvenuta inidoneità permanente alla mansione, anche accertata dal medico competente, con valutazione confermata in applicazione delle procedure di legge in caso di ricorso proposto dal lavoratore nei termini di legge, il Vettore potrà procedere a licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo.

In caso di risoluzione del rapporto ai sensi del periodo precedente il PNC che abbia espressamente manifestato la sua volontà di attivare il diritto di precedenza ai sensi del presente comma, ed in possesso dei requisiti richiesti per la posizione di lavoro, sarà preferito nell'assunzione nei posti di personale non navigante per la durata di 2 anni dalla data di risoluzione del suo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza non opera qualora il PNC abbia maturato titolo di riconoscimento di qualsiasi tipo di pensione.

Art. 14 - Congedo di maternità o paternità

Durante il congedo di maternità per gravidanza e puerperio, al lavoratore/lavoratrice compete il trattamento economico previsto dalla normativa di legge.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

I medesimi istituti si applicano anche al genitore adottivo o affidatario. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. Nel caso di affidamento del minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il trattamento economico spettante al padre corrisponde all'80% della retribuzione goduta in servizio.

I congedi in caso di adozione o affidamento possono essere fruiti dal padre qualora non siano stati chiesti dalla madre. Il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo.

Art. 15 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite massimo di dieci mesi, secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione, nazionale e internazionale, e nel caso di affidamento.

Il trattamento economico spettante è dettagliatamente regolato dal D. lgs. N. 151 del 2001 e s.m.i.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 16 – 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

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 inferiore 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 regolamento.

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 dalla Organizzazione Mondiale della Sanità.

a) per morte

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

b) per invalidità permanente (generica) assoluta

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi	€ 206.583,00
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi	€ 108.456,00

c) per invalidità permanente (generica) parziale

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

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

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

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

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 30 anni” si intende: fino alla data del compimento del 30 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.

Art. 17 – Servizio di linea

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:

Italia	Importo
Giornaliero	42
Orario	3,5

Liquidazione

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

Basi estere

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

Art. 18 – Missioni non di linea

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

Ove la missione non di linea all'estero si protragga oltre il 3° giorno, il trattamento di cui al precedente punto 1 è integrato, con decorrenza dal 3° giorno, con una indennità giornaliera aggiuntiva di € 20,66

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

Art.19 – Pernottamenti

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale Navigante, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia, in strutture alberghiere di categoria almeno 4 stelle, o comunque in strutture che abbiano requisiti corrispondenti a quelli richiesti dalla regolamentazione italiana per l'assegnazione delle 4 stelle, in camera doppia uso singola.

Art. 20 – 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.

Art. 21 – Composizione equipaggi

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

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

AEROMOBILI NARROW BODY

- 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior 3 assistenti di Volo, per gli aeromobili con configurazione con più di 150 posti per passeggeri
- 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
- 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
- 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 Capo Cabina Senior o Capo 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 WIDE BODY

La quantità e la composizione dell'equipaggio minimi impiegabili su aeromobili Wide Body 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 con riferimento a tipologia di A/M, configurazione e tipologia del servizio.

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

Art. 22 – 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 regolamenti internazionali, europei e nazionali tempo per tempo vigenti. Gli orari previsti devono consentire di terminare i voli entro il periodo di servizio di volo massimo permesso.

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.23 – Riposi.

La spettanza dei riposi su base annua è pari a 96 giorni; ; almeno 7 su base mensile.

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 numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 7 e sono inamovibili in mancanza di consenso del PN.

I riposi eccedenti il n. 7/mese sino a concorrenza della spettanza annuale sono programmati, salvo diverse esigenze della compagnia, nei mesi caratterizzati da minori volumi di attività.

I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge

In aggiunta ai riposi minimi previsti dalla normativa vigente (7 riposi mensili e 96 annuali) al Personale Navigante sono riconosciute ulteriori giornate di non impiego denominate “giornate di flessibilità” (GF) che vengono programmate ed utilizzate in base alle esigenze organizzative e produttive della Compagnia tenuto conto, in particolare, della variazione dei volumi di attività nei diversi periodi dell’anno.

La spettanza complessiva delle giornate di flessibilità per ciascun Personale Navigante viene fissata in 14 giorni nel corso dell’anno.

Con riferimento al turno mensile ogni tre giorni di assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.), o per qualsiasi altro titolo di mancata prestazione di lavoro, assorbono 1 giorno di riposo/GF.

Le giornate di flessibilità,–anche successivamente alla programmazione, possono essere diversamente collocati dalla Compagnia prioritariamente nell’ambito del medesimo trimestre o, se ciò non corrisponde alle esigenze organizzative e produttive, nel corso dei successivi tre trimestri.

I trimestri di riferimento sono:

- febbraio - aprile;
- maggio - luglio;
- agosto - ottobre;
- novembre -gennaio.

Nel caso in cui il Personale Navigante sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all’impiego nel giorno stesso, il riposo non goduto potrà, a scelta del Personale Navigante, 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%.

Art. 24 – Sistema retributivo

In considerazione delle diverse linee di servizio e dell’esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, l’assetto retributivo del personale navigante è basato su una struttura che intende valorizzare le peculiarità delle diverse attività affidate al personale navigante tenendo conto delle caratteristiche del servizio offerto anche in termini di network e flotta e degli obiettivi aziendali di efficienza.

Al Personale Navigante di Cabina che abbia maturato un'esperienza professionale corrispondente a quella prevista dalla normativa nazionale ed internazionale per il riconoscimento del massimo livello dei crediti addestrativi, nei termini concordati con le Autorità, potrà essere riconosciuto un Superminimo assorbibile, per 13 mensilità, che terrà conto della seniority di tale specifica esperienza professionale nel rispetto dei criteri e dei valori di cui alle tabelle allegate.

Art. 25 – Stipendio mensile

Al Personale Navigante di cabina è corrisposto lo stipendio mensile, per 13 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle allegate.

Art. 26 – Indennità di Volo

Al Personale Navigante di cabina in servizio è riconosciuto una indennità di Volo articolata come specificato di seguito:

1. indennità di volo minima garantita (IVMG) per 13 mensilità il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate;
2. indennità integrativa oraria corrisposta per le ore di volo effettuate in qualità di titolare di equipaggio nell'arco di ciascun mese di calendario, il cui importo è modulato sulla base di qualifica/anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate. L'indennità integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita.

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

Art. 27 – Tredicesima mensilità

Al Personale Navigante di Cabina è corrisposta, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Personale Navigante di Cabina che abbia superato il periodo di prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima 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 mensilità forma parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 28 – Trattamento di fine rapporto

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

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

Art. 29 -Elementi e computo della retribuzione

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.

Art. 30– 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 a 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 maggior sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lettere a), b) e c).

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

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

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione è fatta mediante comunicazione scritta nella quale deve essere indicato il termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non può essere, in nessun caso, inferiore a 5 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 ITL, 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 ITL. Il rappresentante di parte sindacale dovrà essere designato contestualmente alla richiesta di costituzione del collegio.

Qualora la compagnia non provveda entro 10 giorno dal ricevimento della richiesta a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente la sanzione disciplinare non ha effetto. La designazione del 3° arbitro dovrà avvenire d'intesa tra le parti non oltre i 10 giorni dalla comunicazione della avvenuta designazione del rappresentante della Compagnia; in mancanza di ciò, il 3° membro sarà designato, anche su richiesta di una sola delle parti, dal Ministero del Lavoro. Il Collegio dovrà riunirsi non oltre i 10 gg dalla sua costituzione e dovrà procedere ad una decisione definitiva entro i 60 giorni successivi, salva la facoltà del Presidente di prorogare tale termine di ulteriori 30 gg..

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

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

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

Art. 31 – 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 sarà comunicato per iscritto. Le dimissioni dovranno essere comunicate telematicamente ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151

Art. 32 – Previdenza Complementare

Gli Assistenti di Volo dipendenti dalla Compagnia possono aderire al Fondo Pensione Complementare "FONDAEREO".

Allo scopo è accettato 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 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.

TABELLE RETRIBUTIVE PERSONALE NAVIGANTE DI CABINA

Ai valori economici riportati nelle tabelle delle pagine seguenti si aggiunge quanto previsto dalle previsioni relative al Premio di Risultato contenute nelle Disposizioni Comuni del presente Regolamento

CAPO CABINA SENIOR

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	602,66	309,75	10,76
1	602,66	309,75	10,76
2	674,6	359,11	10,96
3	746,04	409,51	11,18
4	816,48	460,56	11,38
5	854,25	492,03	11,59
6	891,04	523,61	11,69
7	927,37	555,64	11,8
8	963,54	588,41	11,9
9	975,03	605,25	12,01
10	986,34	622,28	12,12
11	997,47	639,53	12,23
12	1008,09	656,74	12,34
13	1019,14	674,67	12,45
14	1029,76	692,45	12,56
15	1040,24	710,47	12,67
16	1050,57	728,67	12,78
17	1060,65	747,05	12,89
18	1070,62	765,65	13
19	1080,68	784,67	13,11
20	1090,25	803,68	13,22
21	1099,7	822,89	13,37
22	1108,97	842,26	13,4
23	1118,12	861,8	13,43
24	1126,74	881,39	13,82

CAPO CABINA

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	575,42	250,38	9,02
1	575,42	250,38	9,02
2	666,51	314,18	9,56
3	737,05	359,2	9,84
4	806,72	404,96	10,12
5	843,77	433,31	10,4
6	880,14	461,96	10,64
7	916,06	491,07	10,82
8	951,69	520,8	11
9	962,98	536,46	11,19
10	974,08	552,27	11,38
11	985,01	568,34	11,49
12	995,64	584,46	11,6
13	1006,34	601,02	11,73
14	1016,76	617,62	11,84
15	1027,05	634,46	11,96
16	1037,15	651,47	12,07
17	1047,08	668,68	12,18
18	1056,85	686,08	12,3
19	1066,57	703,8	12,42
20	1075,97	721,61	12,53
21	1085,23	739,62	12,67
22	1094,29	757,8	12,74
23	1103,23	776,16	12,82
24	1111,81	794,65	13,11

ASSISTENTE DI VOLO

	Stip.Base	I.V.M.G.	
ANZ	(x 13mesi)	(x 13mesi)	IVO
0	548,19	191,02	7,28
1	548,19	191,02	7,28
2	658,41	269,24	8,16
3	728,07	308,89	8,51
4	796,97	349,36	8,86
5	833,27	374,59	9,21
6	869,25	400,32	9,57
7	904,75	426,5	9,83
8	939,84	453,2	10,1
9	950,93	467,66	10,37
10	961,81	482,26	10,64
11	972,56	497,14	10,76
12	983,18	512,17	10,88
13	993,54	527,38	11
14	1003,76	542,8	11,12
15	1013,86	558,45	11,24
16	1023,74	574,27	11,36
17	1033,49	590,3	11,48
18	1043,06	606,51	11,6
19	1052,47	622,94	11,73
20	1061,7	639,53	11,85
21	1070,75	656,35	11,97
22	1079,6	673,33	12,09
23	1088,35	690,53	12,21
24	1096,89	707,92	12,41

I valori del Superminimo assorbibile riferiti allo scenario 1 ed allo Scenario 2 sono alternativi e tra loro non cumulabili in funzione dell'esito delle verifiche fiscali che saranno attivate

Sino alla definizione delle suddette verifiche fiscali, verrà applicato lo scenario 1

SUPERMINIMO ASSORBIBILE (SCENARIO 1)

CAPO CABINA SENIOR

SENIORITY	superminimo
0	22,53
1	22,53
2	121,30
3	243,14
4	364,63
5	433,87
6	502,24
7	570,60
8	639,54
9	667,87
10	696,21
11	724,59
12	752,42
13	781,40
14	809,80
15	838,30
16	866,83
17	895,29
18	923,86
19	952,94
20	981,52
21	1.010,18
22	1.038,82
23	1.067,51
24	1.095,72

CAPO CABINA

SENIORITY	superminimo
0	20,00
1	20,00
2	145,59
3	239,61
4	333,43
5	386,28
6	438,77
7	491,22
8	543,87
9	565,16
10	586,40
11	607,68
12	628,74
13	650,19
14	671,43
15	692,73
16	713,99
17	735,25
18	756,52
19	777,98
20	799,23
21	820,51
22	841,74
23	863,00
24	884,05

SUPERMINIMO ASSORBIBILE (SCENARIO 1)**ASSISTENTE DI VOLO**

SENIORITY	superminimo
0	15,11
1	15,11
2	120,11
3	181,50
4	242,85
5	277,16
6	311,54
7	345,86
8	380,20
9	394,11
10	407,96
11	421,88
12	435,80
13	449,66
14	463,54
15	477,47
16	491,36
17	505,27
18	519,17
19	533,08
20	546,97
21	560,87
22	574,73
23	588,65
24	602,54

SUPERMINIMO ASSORBIBILE (SCENARIO 2)**CAPO CABINA SENIOR**

SENIORITY	superminimo
0	22,53
1	22,53
2	121,30
3	243,14
4	364,63
5	433,87
6	502,24
7	570,60
8	639,54
9	667,87
10	696,21
11	724,59
12	752,42
13	781,40
14	809,80
15	838,30
16	866,83
17	895,29
18	923,86
19	952,94
20	981,52
21	1.010,18
22	1.038,82
23	1.067,51
24	1.095,72

CAPO CABINA

SENIORITY	superminimo
0	21,25
1	21,25
2	154,69
3	254,59
4	354,27
5	410,43
6	466,20
7	521,92
8	577,86
9	600,48
10	623,05
11	645,66
12	668,04
13	690,83
14	713,39
15	736,02
16	758,61
17	781,21
18	803,80
19	826,60
20	849,18
21	871,79
22	894,35
23	916,94
24	939,30

SUPERMINIMO ASSORBIBILE (SCENARIO 2)**ASSISTENTE DI VOLO**

SENIORITY	superminimo
0	19,23
1	19,23
2	152,86
3	231,00
4	309,09
5	352,75
6	396,50
7	440,18
8	483,88
9	501,59
10	519,22
11	536,94
12	554,66
13	572,30
14	589,97
15	607,69
16	625,36
17	643,07
18	660,76
19	678,47
20	696,15
21	713,84
22	731,48
23	749,19
24	766,86

SEZIONE PERSONALE DI TERRA

Art. 1- Periodo di Prova

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

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

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

Fermo restando il limite di cui sopra, nel caso in cui l'assunzione avvenga con contratto a termine, la durata del patto di prova non potrà comunque eccedere il limite di 1/3 della durata del contratto.

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

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente è ammesso a completare il periodo stesso, purché l'assenza non abbia durata, anche frazionata, complessivamente superiore al periodo di prova stesso; trascorso tale periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro. In tale ipotesi, il trattamento economico è dovuto solo per un arco temporale non superiore a quello del periodo di prova medesimo.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente regolamento. Tuttavia, la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire ad iniziativa di ciascuna delle due parti, in qualunque momento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto. La retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

Art. 2- Lavoro a Tempo Parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale, ad ogni effetto di legge e di contratto, alla ridotta durata della prestazione.

La maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dell'applicazione dei trattamenti economici e normativi di cui al presente regolamento, è direttamente commisurata alla ridotta durata della prestazione, tenendo conto della tipologia di part - time.

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e della 14^a mensilità è determinato seguendo il criterio di proporzionalità.

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale e l'Azienda valuterà le richieste in ragione delle proprie esigenze tecniche ed organizzative.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale riconosciuto dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 esclusivamente a determinate categorie di soggetti, l'Azienda, a parità di requisiti, e ferma restando la preventiva discrezionale valutazione delle proprie esigenze organizzative e produttive, darà priorità alle richieste di conversione da tempo pieno in tempo parziale applicando i seguenti criteri:

1. dipendenti con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
2. dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
3. dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

Fuori da queste ipotesi l'Azienda, sempre a parità di requisiti e impregiudicata la valutazione delle proprie esigenze organizzative e produttive, valuterà eventuali ulteriori richieste di trasformazione del rapporto sulla scorta dei seguenti criteri:

1. dipendenti genitori unici o affidatari;
2. dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore ai 6 anni.

Art. 3 – Contratto a Tempo Determinato

L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avverrà avuto riguardo a quanto previsto dal d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 4- Divise e Indumenti di Lavoro

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

La divisa e gli indumenti dovranno essere conservati in buono stato senza che agli stessi venga apportata alcuna modifica.

Art. 5 — Inquadramento

Tempi di attestazione

Di seguito si riportano i tempi di attestazione che sono ritenuti di necessario compimento per l'attribuzione dei diversi livelli di inquadramento, in relazione alla posizione ricoperta, alla professionalità maturata, alle verifiche tecnico-professionali e/o alla completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano acquisito nel corso del servizio svolto nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

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

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

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

1) Attestazione 7° livello

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

2) attestazione 6° livello

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

3) attestazione 5° livello

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

4) attestazione 4° livello

Inserimento 5° livello; dopo 12 mesi 4°.

5) attestazione 3° livello

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

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

Responsabili/Coordinatori:

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

Tecnici/professional:

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

Declaratorie

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

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 c/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, autonomia organizzativa in coerenza con gli obiettivi assegnati, anche coordinando, con l'apporto di conoscenze tecnico-pratiche, l'attività di altri collaboratori.

Livello 3°

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

Livello 4°

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

Livello 5°

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

Livello 6°

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

Livello 7°

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

Livello 8°

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

Livello 9°

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

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

Livello Q

Responsabili strutture organizzative complesse

Capo Scalo di servizio FCO/MPX

Capo Scalo periferia Italia

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

Livello 1°

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

Livello 2°

Analista volo
Analista programmatore
Capo scalo di servizio (scali minori)
Customer service cargo;
Agente di vendita
Agente di vendita “in house”
Coordinamento programmi
Programmatore di produzione
Istruttore Personale Terra.

Livello 3°

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

Livello 4°

Segretaria

Livello 5°

Operatore

Livello 6°

Helper.

Livello 7°

Archivista

Art. 6- Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, legge n. 190/85, sono considerati Quadri i lavoratori inquadrati nel livello Q che svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia definita nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

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

1) Passaggio alla categoria di Quadro.

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

2) Informazione.

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

3) Formazione.

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

4) Brevetti.

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

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.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai Quadri si applica la normativa contrattuale da valere per la categoria degli impiegati.

Art. 7 – Personale con funzioni direttive o autonomia decisionale

Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66 del 2003, nel riconoscere e voler valorizzare la professionalità e l'esperienza raggiunta negli anni dal personale inquadrato nella categoria di impiegato di 1° livello che svolge un ruolo operativo, di coordinamento e supervisione, viene introdotta la figura dell'impiegato direttivo.

Tale figura è caratterizzata da capacità di gestire autonomamente l'organizzazione dei tempi di lavoro e/o l'attività in funzione degli obiettivi e delle esigenze dell'unità produttiva. Tali figure possono eventualmente anche esercitare forme di coordinamento di risorse dell'area.

Stante la natura della prestazione insita nel ruolo di “direttivo” e/o di autonomia decisionale, non strettamente connessa con orari prefissati, non è prevista alcuna retribuzione aggiuntiva per eventuali eccedenze orarie rispetto al normale orario di lavoro o per prestazioni di lavoro effettuate in giornate festive o di riposo, intendendosi tali prestazioni compensate nella retribuzione di fatto.

Sulla base dei modelli organizzativi adottati, potranno essere individuati dalla società ulteriori profili e saranno definiti i trattamenti economici specifici.

Art. 8 — Orario di Lavoro

L'orario di lavoro, e l'articolazione dei relativi regimi flessibili, in turno, continuativi e spezzati, sono fissati dalla Direzione nel rispetto della legislazione vigente.

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

Art. 9 - Reperibilità

L'Azienda potrà predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti, anomalie, interventi di assistenza tecnica su aeromobili, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili riscontrate negli scali, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela.

Il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, se operante in settori/aree preventivamente qualificate dalla Società come sensibili, ove richiesto dall'azienda, dovrà partecipare alle turnazioni di reperibilità.

Le turnazioni di reperibilità sono normalmente comunicate il mese precedente ma in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive possono essere comunicate al dipendente con un preavviso minimo di 2 giorni.

La regolamentazione specifica riguardo le aree aziendali sensibili, la costituzione dei turni di reperibilità e le eventuali attribuzioni economiche da assegnare ai lavoratori interessati dalla reperibilità saranno regolate con successive disposizioni aziendali

Art. 10 — Lavoro Straordinario, Festivo, Notturno, Giorni Festivi

Fermo restando quanto definito in materia di regimi orari flessibili, è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la normale durata giornaliera di lavoro.

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, D.lgs. n° 66/03). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 20.00 e le 8.00.

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

Modalità di pagamento

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

- a) lavoro straordinario diurno feriale 35%;
- b) lavoro straordinario diurno prestato in giorni feriali non lavorativi 55%;
- c) lavoro festivo 55%;
- d) lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici 55%;
- e) lavoro notturno compreso in regolari turni periodici 55%;
- f) lavoro notturno domenicale 60%.

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

In caso di esigenze derivanti da cause di tipo tecnico e/o carichi di attività che rendano necessario il prolungamento della prestazione lavorativa, allo scopo di assicurare la continuità ottimale dei vari servizi, non altrimenti realizzabili sulla base del normale organico in essere, nonché nelle altre ipotesi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, l'Azienda potrà richiedere a livello individuale, lo svolgimento di singole prestazioni lavorative straordinarie, anche oltre i limiti stabiliti dalle norme contrattuali e di legge derogabili, fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, ed il limite delle 250 ore annue medie procapite.

Art. 11 — Riposo Settimanale

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

Art. 12 — Ferie

Il dipendente ha diritto a ferie annuali nella misura di 22 giornate lavorative che verranno maturate pro-rata su base mensile.

La Compagnia potrà limitare il diritto alla fruizione delle ferie nei periodi coincidenti con picchi dell'attività.

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

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

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

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

Art. 13 — Assenze e Permessi

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

Durante le ore di lavoro, il dipendente non può lasciare il luogo di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione; il permesso di uscita anticipata deve essere chiesto entro la prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita anticipata entro la prima mezz'ora di servizio non consente la decorrenza della retribuzione per la frazione di tempo di presenza sul luogo di lavoro. Il permesso di uscita anticipata ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata dei periodi di lavoro prestato. A meno che non vi sia esplicito permesso, non è consentito che un dipendente entri o si trattienga nel luogo di lavoro al di fuori dell'orario di servizio.

Il dipendente licenziato o sospeso non può entrare nel luogo di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

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

Art. 14 — Assenze e Trattamento di Malattia/Infortunio

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

Il lavoratore è tenuto a inviare, per via telematica/digitale, il relativo certificato medico di giustificazione o il numero di protocollo comunicatogli dal medico di famiglia entro due giorni dall'inizio della malattia/infortunio o dell'eventuale prosecuzione, anche per via telematica/digitale.

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

La Società ha facoltà di richiedere il controllo della malattia ai sensi delle vigenti norme. Qualora il lavoratore durante l'assenza risieda in luogo diverso da quello reso noto alla Società ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 17,00 alle 19,00.

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

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

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

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

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

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui ai precedenti punti, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove la Società non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti di cui al presente contratto.

La continuità della malattia e per gli effetti dei precedenti punti, si intende non interrotta da presenze inferiori ai 3 g. lavorativi consecutivi.

Per malattie di particolare gravità, l'Azienda potrà concedere oltre al periodo di comporta previsto, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 6 mesi.

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

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

Art. 15 — Polizza Assicurativa

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

Art. 16 — Stipendio Conglobato

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

Livello Stipendio conglobato

Livello	Euro
Q	1.849,09
1	1731,78
2	1.656,23
3	1.575,73
4	1.474,66
5	1.421,12
6	1.367,76
7	1.282,84
8	1.207,65
9	1.068,37

Art. 17 - Aumenti Periodici d'Anzianità

Dopo ogni biennio di servizio prestato, il lavoratore avrà diritto ad un aumento periodico d'anzianità.

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

Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di sette aumenti periodici d'anzianità per tutta la durata della vita lavorativa aziendale. Gli aumenti periodici d'anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

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

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

Art. 18 — Tredicesima Mensilità

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

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

Art. 19 — Quattordicesima Mensilità

La Società corrisponderà una 14a 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.

Art. 20 — Indennità Giornaliera, Turno, Campo, Volo

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

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

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

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

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

Art. 21 — Indennità Maneggio Denaro

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

Art. 22 — Buono Pasto

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

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

Art. 23 — Indennità di Missione

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

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

Art. 24 — Indennità di Trasferimento

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.

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.

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.

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.

Al lavoratore che venga licenziato non per motivi di disciplinari, entro il termine di un anno dalla data dell'avvenuto trasferimento, è concesso il rimborso delle spese effettive indicate nelle lettere b) e c) dei punti 1 e 2 del presente articolo, per il ritorno al Comune di precedente residenza. Per ottenere tale concessione il lavoratore deve fornire la prova dell'effettivo ritorno al Comune di precedente residenza.

Nel caso di licenziamento del dipendente che non accetta il trasferimento, la Società è tenuta a corrispondergli tutte le indennità previste dal presente contratto per licenziamento.

Art. 25 — Elementi e Computo della Retribuzione

Per tutti gli istituti retributivi riflessi e differiti è valorizzata esclusivamente la retribuzione mensile (stipendio conglobato e scatti di anzianità), fatti salvi i soli istituti in cui per legge è previsto diversamente.

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.

Art. 26 — Previdenza Complementare

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

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

Art. 27 — Trattamento di Fine Rapporto

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

Art. 28 — Doveri dei Dipendente e Sanzioni Disciplinari

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 a lui affidato. 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, ivi compresi gli indumenti da lavoro;
- 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 negli strumenti e nei sistemi previsti per la rilevazione/gestione delle presenze;
- non ritirare o utilizzare il badge di un altro dipendente, anche al fine di alterarne la presenza/assenza dal posto di lavoro;
- non manomettere gli orologi attraverso i quali si effettua la rilevazione delle presenze;
- non fumare nei locali ove ciò non è consentito per ragioni di sicurezza;
- non procedere senza espressa autorizzazione dalla Direzione a collette, raccolta firme, vendita di qualsiasi oggetto durante le ore di lavoro;
- non adoperare senza ordine macchine, attrezzature e impianti non assegnategli.

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

Le mancanze dovranno essere preventivamente contestate agli interessati per iscritto onde consentire di produrre elementi di discolta. Gli interessati avranno facoltà di produrre anche per iscritto nei termini di legge gli elementi a propria discolta, esperita tale procedura, la Società potrà procedere all'adozione del provvedimento.

In conformità all'art. 7 della Legge 20/05/70 n. 300, le mancanze del personale 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;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che trasgredisca l'osservanza al presente contratto ovvero, ponga in essere comportamenti che rechino pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza, all'incolumità di persone, all'integrità di cose.

La multa è applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione si applica a quelle mancanze che anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma siano di sufficiente rilievo da non trovare adeguata sanzione nel rimprovero e nella multa.

A titolo esemplificativo incorre nei provvedimenti di multa, il dipendente che:

- 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.

A titolo esemplificativo incorre nei provvedimenti di sospensione, il dipendente che:

- non si presenti al lavoro, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non collabori e/o non si sottoponga ai controlli tossicologici periodici previsti ovvero alle visite disposte dalla Compagnia, nonché in caso risulti positivo ai test effettuati in tali contesti;
- non partecipi ai corsi di formazione e/o addestramento disposti dalla Compagnia;
- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- per disattenzione o negligenza danneggi il materiale in lavorazione o più in generale della Società;
- non comunichi tempestivamente lo stato di malattia o la sua prosecuzione ovvero non invii la relativa certificazione nei termini prescritti;
- non si adopera al fine di ottenere le certificazioni necessarie allo svolgimento delle mansioni a cui è adibito, svolgendo e dando corso a tutte le attività a tal fine strumentali.

Ferma restando la nozione legale di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che:

- leda l'immagine della compagnia utilizzando media c/o social network in modo inappropriato.
- 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;
- commetta qualsiasi recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2. quando sia già stato comminato un provvedimento di sospensione negli ultimi due anni;
- 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;
- pregiudichi o leda gravemente l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.

Ferma restando la nozione legale di giusta causa, a titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che commetta le seguenti infrazioni:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nei locali della Compagnia o dei suoi dipendenti;
- trafugamento di documenti, utensili o altri oggetti della Società;
- danneggiamento volontario al materiale della Società e al materiale di lavorazione;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che, implicino gli stessi pregiudizi;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti;
- esecuzione nei locali della Società senza permesso di lavori per conto proprio o terze persone, con l'impiego di materiale della Società durante l'orario di lavoro;
- svolgimento di attività, anche al di fuori dell'orario di lavoro, in conflitto di interessi e comunque in concorrenza con la Società;
- condanna definitiva per azioni commesse in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente.

Art. 29 — Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

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

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

- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di due mesi ed un massimo di otto mesi per i livelli Q,1° e 2°;
- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di uno mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli.

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

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

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

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile sarà corrisposta fino ai 15 del mese quando la disdetta è data

nella prima quindicina e fino alla fine del mese, quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

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

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

Il licenziamento sarà comunicato per iscritto. Le dimissioni dovranno essere comunicate telematicamente ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

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

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