

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

MERIDIANAFLY

ASSISTENTI DI VOLO.....Pag. 2

PILOTI.....Pag. 62

[Handwritten signatures]

Eurofly S.p.A.

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO AZIENDALE
PER GLI ASSISTENTI DI VOLO**

AVIA
Antonio Di...
~~di...~~
...
...
...

ANPAU
...
...
...
...
...

FILT CGIL
...
...
RSA: ...
...

FITCISE C.U.
...
...
...
...

[Handwritten signature]

ART. 15 – STIPENDI.....34

ART. 16 – AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO.....

ART. 17 - INDENNITA' DI VOLO15 *h*

ART. 18 – TREDICESIMA MENSILITÀ.....16

ART. 19 – INDENNITÀ OPERATIVA.....

ART. 20 – MAGGIORAZIONI INDENNITÀ DI VOLO16

ART. 21 – COMPENSO PER TRATTE.....

ART. 22 – DIARIE.....17

ART. 23 – VENDITE DI BORDO.....18

ART. 24 – ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO.....

ART. 25 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO.....

ART. 26 – PREVIDENZA.....20

ART. 27 – ASSICURAZIONI20

ART. 28 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI22

ART. 29 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI.....24

ART. 30 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI.....24

ART. 31 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....25

ART. 32 – DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI25

ART. 33 – DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO26

ACCORDI ALLEGATI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
bozza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
2

PREMESSA

In data 2005 si sono incontrate la Società Eurofly e le OSL/Associazioni professionali degli AA/VV FILT CGIL FIT CISL Comparto Volo, ANPAV e AVIA, con la partecipazione delle Rappresentanze sindacali dei Assistenti di volo Eurofly FILT CGIL/FIT-CISL Comparto volo, ANPAV e AVIA per definire il rinnovo del contratto collettivo di lavoro aziendale dei Assistenti di volo Eurofly.

Le parti, premesso che:

- Coerentemente con il mutato assetto societario di Eurofly e degli orientamenti del Management e dell'Azionista, convengono sull'opportunità di favorire ulteriormente lo sviluppo del vettore Eurofly, la cui missione aziendale sia quella di presidiare le attività charter sia di lungo raggio che di medio/corto raggio nonché cogliere tutte le altre opportunità che il mercato offre nella logica di sviluppo della Compagnia.
- La natura dell'attività in questione e lo sviluppo enunciato al precedente paragrafo richiedono costi competitivi rispetto ai mercati di riferimento e rendono quindi necessario procedere al rinnovo del CCLA AA/VV Eurofly attraverso soluzioni in grado di rispondere alle esigenze di mercato, mediante norme ed elementi di costo che tengano conto della particolarità di tale tipologia di trasporto.

Tutto ciò premesso

Le Parti si impegnano a favorire tale sviluppo con l'introduzione nella normativa contrattuale della flessibilità necessaria ai fini di un corretto ed efficiente dimensionamento dell'organico degli AA/VV nonché, avendo a riferimento i picchi di attività stagionale, il reperimento di risorse, per l'impiego anche con contratto a tempo determinato di AA/VV.

A. RELAZIONI SINDACALI

Le parti condividono la necessità di un sempre maggiore sviluppo di efficaci relazioni industriali, da attuarsi anche attraverso un articolato sistema di informazioni e di consultazioni rivolto a realizzare, conoscenza da parte delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori delle fasi di progettazione esecutiva, di realizzazione, degli interventi di sviluppo produttivo, aventi riflessi sugli assetti occupazionali.

bozza

Milano,

2005

Tra

La Società Eurofly S.p.A. , rappresentata dall'Amministratore delegato Com.te Augusto Angioletti, con la partecipazione del Direttore Operazioni Volo Com.te Davide Pisenti, della Responsabile della Linea PNC Rita Panzetta e del Direttore Risorse Umane Dott. Piercarlo Barberis assistito dal Sig. Eugenio Lombardozzi.

e

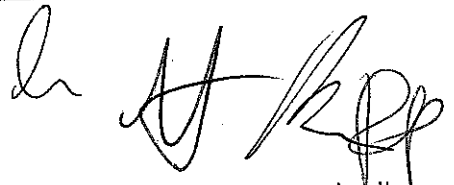
la FILT-CGIL rappresentata dal segretario nazionale Sig. Mauro Rossi e dal Sig. Oder Procaccianti , con la partecipazione della rappresentanza sindacale AA/VV Eurofly Sig.ra Anna Pisoni e Sig. Alessio Ballerini

la FIT-CISL Comparto Volo rappresentata dal segretario nazionale Sig. Patrizio Corvi e dal Sig. Ermenegildo Rossi con la partecipazione della rappresentanza sindacale AA/VV Eurofly Sig. Leonardo Puccioni, Sig.ra Germana Barozzini e Sig.ra Alessandra Lustrì

l' ANPAV, rappresentata dal Presidente Sig. Massimo Muccioli e dal Sig. Riccardo Oggiano con la partecipazione della rappresentanza sindacale AA/VV Eurofly Sig. Massimo Testa, Sig.ra Maria Consuelo Pensieri e Sig.ra Valentina Bugliosi

l' AVIA rappresentata dal Presidente Sig. Antonio Di Vietri e dal segretario Sig. Alberto Antonini, con la partecipazione della rappresentanza sindacale AA/VV Eurofly Sig. Alan Carlesso, Sig. Graziano Egeste, Sig. Luca Giberti e Sig.ra Maila Castaldo.

È stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro aziendale valevole per gli Assistenti di Volo dipendenti della Società Eurofly S.p.A.



Sistema di informazione

L'Azienda esporrà in un apposito incontro nel primo semestre alle RR.SS.AA. ed alle OO.SS. e AA.PP. stipulanti il presente CCL

- le prospettive produttive dei programmi di investimento nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni sulla occupazione, le condizioni di lavoro e le condizioni ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- le informazioni relative ai dati sull'occupazione, distinte per sesso anche in riferimento alle diverse tipologie di contratto;
- gli orientamenti in materia di appalti;
- le iniziative ed i programmi con particolare riferimento ai riflessi sulla attività lavorativa dei cambiamenti connessi alle esigenze del servizio ed a quelli eventualmente conseguenti ad innovazioni tecnico-organizzative;
- i programmi di addestramento ed aggiornamento professionale del personale a livello aggregato per aree di attività;
- i programmi relativi all'ammodernamento delle strutture e degli impianti ed i loro eventuali riflessi sull'ambiente di lavoro;

Nel corso di un secondo incontro previsto nel corso dell'anno si verificherà la sussistenza dei progetti e si procederà alla verifica consuntiva sugli argomenti.

Qualora si verificassero variazioni significative relative a tali programmi ed iniziative, analoga informazione sarà prevista in apposito incontro.

In caso di innovazioni tecnico-organizzative che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo, ne sarà data dall'Azienda comunicazione alle RR.SS.AA. ed alle OO.SS. e AA.PP. firmatarie del contratto cui potrà fare seguito, a richiesta da avanzarsi entro 5 gg, un incontro per l'esame in ordine ai riflessi sull'occupazione, sulle figure professionali e sulle condizioni di lavoro.

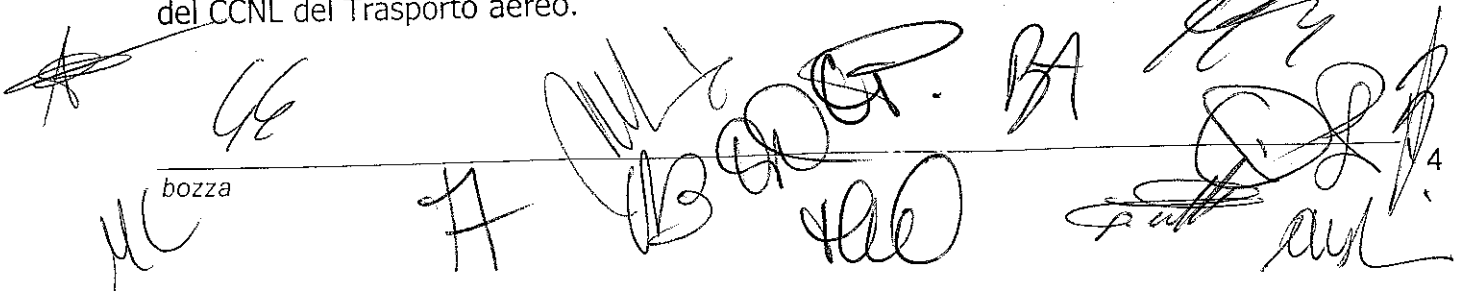
Tale esame, salvo diversi accordi raggiunti tra le Parti, dovrà essere condotto nei 20 gg successivi alla richiesta stessa.

Quando si pongano problemi di riconversione e ristrutturazione che, comportino riqualificazione professionale o movimenti di personale tra le varie direzioni, i problemi relativi formeranno oggetto tra le Parti.

Le parti, prendendo atto che la mancanza di regole omogenee nel settore del trasporto aereo, con particolare riferimento ai trattamenti retributivi e normativi dei lavoratori, rende difficoltoso lo sviluppo delle potenzialità delle compagnie aeree italiane, ponendo a rischio l'intero sistema del trasporto aereo italiano, ritengono indispensabile l'avvio di una trattativa che consenta di raggiungere l'obiettivo di un unico contratto nazionale di lavoro del settore del trasporto aereo. A questo scopo la Soc Eurofly SpA si impegna ad essere parte attiva nella proposta di costituzione di una rappresentanza datoriale del settore che meglio rappresenti tutte le realtà del trasporto aereo italiano e per la definizione e stipula del CCNL del Trasporto aereo.

Abw

bozza



Le parti confermano inoltre la volontà di voler effettuare appositi incontri al fine di sviluppare le relazioni industriali, perseguendo un maggior grado di consenso e di partecipazione dei soggetti alla realizzazione dei programmi aziendali.

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

B. AMBIENTE, SERVIZI DI BORDO, STRUTTURE ED IMPIANTI

Eurofly, OO.SS. e AA.PP. individuano in una corretta e tempestiva politica del servizio offerto al cliente una delle armi vincenti per contrastare e possibilmente anticipare le azioni commerciali della concorrenza.

A tal fine rilevano come importante sia da considerarsi l'apporto dell'assistente di volo inteso come agente di immagine dell'Azienda, riconfermando in tal senso la volontà di iniziative tese a perfezionare la formazione del personale.

Riunioni specifiche si terranno, su richiesta di una delle parti stipulanti per:

- individuare possibili miglioramenti ai servizi, da realizzare anche attraverso una più razionale sistemazione dei materiali catering a bordo degli aeromobili;
- formulare proposte in ordine alle dinamiche di servizio;
- ridurre eventuali sprechi determinati anche dall'uso improprio dei materiali di servizio;
- migliorare l'efficienza degli impianti e delle strutture.

Nel corso di queste riunioni potranno essere formulate proposte in ordine alla composizione qualitativa dei generi di conforto messi a disposizione dall'Azienda.

C. TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali - ritenendosi per tali quelle manifestazioni offensive per i soggetti destinatari - costituiscono violazione della dignità e dei diritti della persona. Pertanto i rapporti di lavoro saranno improntati ai sensi di collaborazione e urbanità.

Dovranno essere evitati comportamenti inopportuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire suddetti comportamenti l'azienda adotterà le opportune iniziative, con specifico riferimento a quelle proposte dalla Commissione per le pari opportunità.

D. PARI OPPORTUNITÀ

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla risoluzione del consiglio CEE del 29 maggio 1990, dalla L. 10 Aprile 1991, n. 125 e dalle altre disposizioni legislative in vigore, rapporti di parità uomo - donna nel lavoro.

In relazione a ciò verrà costituito, nel corso della vigenza del presente contratto aziendale di lavoro, un comitato composto da rappresentanti aziendali e da rappresentanti nominati dalle OO.SS. e AA.PP. firmatarie al quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nell'azienda, sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalla stessa nell'ambito del sistema informativo vigente e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 9 della Legge 10 aprile 1991, n.125;
- b) in base allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive eventualmente promesse in Italia e nei paesi della CEE in applicazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dei Programmi di azioni 82/85 e 86/90 della Comunità Europea, proporre, compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico-produttive, sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e promuovere le eventuali situazioni di cui al primo capoverso;
- c) proporre iniziative dirette e prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- d) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con le situazioni nei paesi della Comunità Europea;
- e) predisporre schemi di progetti di "Azioni Positive" anche nel rispetto agli iter professionali.

E. MATERNITÀ

Vengono recepite le vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento al testo unico "disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" del 21/03/2001 e fatte salve le attuali consuetudini attinenti le Assistenti di Volo in maternità.

F. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

1) L'Azienda compatibilmente con le proprie esigenze operative, potrà concedere per comprovate ragioni, periodi di aspettativa non retribuita di una durata compresa tra **uno** e sei mesi eventualmente rinnovabile a richiesta.

L'aspettativa interromperà l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali.

In particolare verranno interrotti, per un periodo corrispondente, tutti gli effetti che derivano dal decorso dell'anzianità relativamente ai seguenti istituti:

- passaggio di qualifica;
- indennità di volo;
- stipendio;
- tredicesima mensilità;
- indennità operativa;
- ferie;
- preavviso di licenziamento e dimissioni;
- trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore che al termine dell'aspettativa non riprenda servizio senza giustificato motivo, sarà considerato dimissionario.

G. TOSSICODIPENDENZA (Modalità applicative della Legge 26 giugno 1990, n° 162)

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita secondo quanto previsto al precedente punto 1 del paragrafo F, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 giugno 1990, n° 162.

Le parti si impegnano a seguire le evoluzioni legislative in materia, allo scopo di consentire la tempestiva applicazione di eventuali aggiornamenti, sempre che siano applicabili ai Complementari di bordo.

In caso di concessione di aspettativa, qualora l'Azienda per necessità organizzative, sostituisca il lavoratore assente, nei confronti del neo assunto si applica il disposto dell'art. 1 comma b) della legge 230/62, considerando anche la possibilità della sostituzione con il concetto dello scorrimento avanti/indietro.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E RAFFREDDAMENTO

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, anche in considerazione degli interessi dell'utenza, nel rispetto delle previsioni di legge le parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Per le controversie individuali.

Il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal Contratto Collettivo, può richiedere che la questione sia esaminata tra la Direzione Risorse Umane e le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle OO.SS. e AA.PP. firmatarie del Contratto Collettivo di Lavoro Aziendale, a cui conferisce mandato.

I reclami saranno esaminati e discussi entro venti giorni di calendario dalla data di presentazione o di ricezione della domanda. Qualora non si raggiunga la definizione della controversia in sede aziendale, o la questione non venga discussa nel termine sopra indicato, la procedura verrà ritenuta esperita con esito negativo.

Per i conflitti sindacali.

I conflitti sindacali di rilevanza collettiva, costituiranno, oggetto di confronto tra la Rappresentanza Sindacale Aziendale e la Direzione del Personale, su sollecitazione scritta, entro e non oltre dieci giorni di calendario dalla richiesta. In caso di mancato incontro o accordo in sede aziendale, qualora le OO.SS. e

AA.PP. intendano proclamare uno sciopero, possono richiedere il tentativo preventivo di conciliazione presso la competente struttura del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (qualora si tratti di uno sciopero nazionale) o presso la Prefettura (qualora si tratti di uno sciopero a livello locale), così come previsto dall' art. 2 comma 2 della Legge 12 giugno 90 n. 146, come integrata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83.

Successivamente all'esperimento della procedura suddetta e comunque dopo cinque giorni lavorativi nel caso in cui non intervenga la convocazione ministeriale, le OO.SS. e AA.PP. sono legittimate a proclamare lo sciopero, precisando nella relativa comunicazione la data, la durata e le motivazioni dell' astensione comunicando di aver esperito la procedura di cui all'art. 2 comma 2 della Legge 146/90 come modificata dalla Legge 83/2000.

Dalla procedura sopra esposta sono escluse le proclamazioni di sciopero a sostegno del rinnovo dei Contratti Collettivi di Lavoro per i quali è necessario espletare direttamente la seconda fase della procedura amm.va di cui all'art.2 comma 2 della Legge.146/90.

Sono escluse inoltre dalla procedura:

la materia di cui ai licenziamenti individuali o collettivi ai quali si applicano le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali; la materia di cui all'art. 27 (Sanzioni disciplinari - Licenziamento).

Nel corso delle procedure di cui sopra le parti dovranno astenersi da iniziative unilaterali.

La Soc. Eurofly SpA si impegna a pubblicare e consegnare copia del presente contratto ad ogni assistente di volo all'atto dell'assunzione e/o su richiesta degli interessati, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

PARTE NORMATIVA**ART. 1 – ASSUNZIONE**

1. L'assunzione degli Assistenti di Volo è subordinata all'osservanza delle disposizioni legislative e regolamenti vigenti.
2. Il contratto di lavoro deve essere stipulato per iscritto e contenere le seguenti indicazioni:
 - a) generalità dell'assistente di volo;
 - b) qualifica assegnata;
 - c) località di prestazione;
 - d) decorrenza del contratto e, se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
 - e) durata dell'eventuale periodo di prova;
 - f) misura della retribuzione.
3. Per l'assunzione l'Assistente di Volo è tenuto a presentare i seguenti documenti:
 - a) Libretto di lavoro;
 - b) Tessera e libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia in possesso;
 - c) Brevetti e licenze ove in possesso ;
 - d) Iscrizione all'ENGA ove in possesso;
 - e) Certificato di nascita;
 - f) Certificato di stato di famiglia;
 - g) Certificato di residenza;
 - h) Certificato di cittadinanza;
 - i) Certificato dei carichi pendenti (Pretura e Procura);
 - j) Certificato penale;
4. L'Assistente di Volo dovrà avere il proprio domicilio nell'ambito del bacino di utenza riferito al luogo di lavoro .
5. L'assistente di volo si impegna a svolgere la propria attività professionale per la Società, in modo esclusivo.
6. La mancata osservanza dei punti 4 e 5 è motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
7. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 della legge 1991 n. 223, non rientrano nelle quote di riserva stabilite dal comma 1 del medesimo art. 25, le assunzioni relative alla figura professionale dell'Assistente di Volo.

Pertanto tale figura professionale deve ritenersi esclusa dalle suddette quote di riserva.

Le parti condividono con la presente intesa gli istituti normativi per l'accesso al lavoro facendo esplicito riferimento ai contenuti del presente CCLA (contratto a tempo determinato – così come previsto dalla presente intesa- contratto a

tempo indeterminato sia part time che full time) ed escludendo esplicitamente qualsiasi altra forma se non preventivamente concordata con le OO.SS. e AA.PP. firmatarie.

ART. 2 – PERIODO DI PROVA

1. L'Assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi di effettivo servizio.
2. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.
3. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo interruzioni derivanti da cause di servizio.
4. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi contenuti nelle seguenti norme. Tuttavia la risoluzione del rapporto può avere luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.
5. Qualora la risoluzione del rapporto avvenga durante il periodo di prova la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
6. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Compagnia non proceda alla disdetta del rapporto, l'Assistente di Volo si intenderà confermato in servizio. Il tempo prestato durante il periodo di prova, seguito da conferma, anche tacita, è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
7. La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova purché non abbiano una durata superiore al periodo di prova stesso.
- 8. In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, la prova sarà di mesi due per i contratti di durata pari o inferiore a sei mesi e di mesi quattro per i contratti di durata superiore a sei mesi.**

In caso di contratti a tempo determinato successivi , costituiti per un numero superiore a due, non sarà prevista l'apposizione del periodo di prova.

ART. 3 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione può avvenire anche con prefissione di termine esclusivamente per la qualifica Assistenti di volo. In tal caso, il rapporto di lavoro è regolato dalle disposizioni di Legge in materia, da eventuali successive variazioni, e dalle norme del presente Contratto, in quanto applicabili.

Il numero complessivo degli addetti in forza a tempo determinato non potrà comunque superare il 35% medio annuo di tutto il PNC in forza con contratto a tempo indeterminato.

Tale percentuale deve considerarsi come numero medio di risorse in servizio con contratto a tempo determinato nel corso dell'anno calendariale di riferimento.

Attraverso accordo sindacale, potranno altresì essere individuate ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato (es: fase di start up).

Il contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ai sensi di quanto sopra esposto, non potrà avere durata superiore a 10 mesi.

Le parti assumono come positivo il valore rappresentato dalla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e comunemente ritengono necessario un sistema di progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro basato su criteri trasparenti ed oggettivi quali lo stato di servizio e l'anzianità (relativa alla data del primo contratto di lavoro stipulato, a parità di anzianità, il numero di contratti effettuati, a parità di numero di contratti, l'anzianità maturata relativa al numero dei mesi complessivi ed infine quella anagrafica). L'azienda, di norma, stipulerà i contratti a termine più lunghi con gli addetti che hanno maturato maggiore anzianità attraverso precedenti rapporti di lavoro.

La compagnia si riserva di valutare congiuntamente alle RSA, la posizione in graduatoria del personale che, assunto con contratto a tempo determinato, abbia rinunciato ad una successiva chiamata per un nuovo contratto a tempo determinato

ART. 4 - CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

In caso di contratto a tempo indeterminato si applicheranno le disposizioni di legge in materia e del presente CCL. In ogni caso, il PNC avrà diritto ad essere preferito, qualora in possesso dei requisiti necessari per le assunzioni nei posti di personale non navigante, secondo quanto previsto dall'art. 934 Cod. Nav.

ART. 5 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

1. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale.
2. La Società potrà assumere personale a tempo parziale (cd part time originario) con prestazione dell'attività lavorativa ridotta che garantisca da 6 a 9 mesi di attività.
3. Avuto riguardo alle caratteristiche peculiari del rapporto di lavoro a tempo parziale che consente, tra l'altro, di fornire una risposta positiva alle esigenze individuali e familiari dei lavoratori, con la presente disciplina si stabiliscono le modalità applicative dell'istituto del lavoro a tempo parziale.

Le diverse forme di lavoro a tempo parziale disciplinate nel presente articolo si applicano al personale già in forza con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (cd. part-time derivato).

4. L'individuazione dei periodi di prestazione dell'attività lavorativa nelle diverse forme di part-time disciplinate successivamente sarà determinata dalla Compagnia, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e del singolo interessato.

Tipologie di part-time verticale

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

- (a) presenza articolata nel corso dell'anno su base mensile fino ad un massimo di 6 mesi di inattività; in questo ultimo caso potranno essere richiesti massimo 3 mesi consecutivi di inattività;
- (b) alternanza di tre settimane consecutive di attività lavorativa e di una settimana di inattività;
- (c) alternanza di due settimane consecutive di attività lavorativa e di due settimane di inattività.

Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale ovvero di rientro a tempo pieno secondo le seguenti modalità: le domande di passaggio a tempo parziale o di rientro a tempo pieno, ovvero di trasformazione da una tipologia di part-time ad un'altra, devono essere fatte pervenire alla Compagnia entro il mese di Settembre di ogni anno per avere effetto a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo. L'azienda si impegna ad accogliere almeno il 20% delle richieste. L'accoglimento delle domande di accesso alle diverse tipologie di part time, nella misura della percentuale di cui sopra, ovvero di ripristino della prestazione lavorativa da part time a full time e viceversa, avviene compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Azienda. Fermo restando che le richieste di ripresa full time hanno comunque precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato full time.

L'accesso dei lavoratori a tempo parziale avvengono in base ai seguenti criteri:

- anzianità aziendale ;
- dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave;
- dipendenti con almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni;
- dipendenti genitori unici o affidatari;
- anzianità di servizio;
- anzianità anagrafica, secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto. Il personale a tempo parziale può richiedere variazioni delle modalità e quantità di effettuazione del part-time, o il rientro a tempo pieno.

La Compagnia assicurerà il rientro a tempo pieno del personale a tempo parziale, almeno al 20% di coloro che ne abbiano fatto richiesta con le modalità e nei tempi previsti dal presente articolo .

L'assistente di volo assunto a tempo indeterminato part-time potrà chiedere per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno: la richiesta verrà presa in esame dall'Azienda compatibilmente con le proprie esigenze tecnico organizzative .

Entro il mese di settembre di ogni anno devono essere presentate le eventuali domande per la trasformazione/rientro a tempo pieno .Sarà cura dell'Azienda ordinare le domande ricevute in base alla posizione in lista di anzianità.

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

Istituti retributivi e normativi

Le parti concordano nel ritenere il contratto di part time, in tutte le sue configurazioni, un valido strumento di incremento occupazionale rispondente alle esigenze effettive di vita dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

L'azienda, sulla base delle proprie esigenze tecnico/operative, favorirà l'accoglimento delle richieste avanzate dal PNC di accesso al contratto part-time ; resta inteso che sia la retribuzione che i vari istituti contrattuali saranno riproporzionati in relazione alla effettiva prestazione lavorativa.

ART. 5 – ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO

1. L'assenza a causa di malattia/infortunio deve essere comunicata alla Compagnia immediatamente non appena insorga lo stato di infermità, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, tranne in caso di comprovata impossibilità.
2. Il Personale Navigante è tenuto a presentare il relativo certificato medico di giustificazione entro il secondo giorno dall'inizio della malattia o dalla sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità risultante dal certificato stesso.
3. In caso di inosservanza di quanto previsto dai precedenti paragrafi, l'assenza si considera ingiustificata.
4. L'Azienda ha diritto di far controllare lo stato di infermità ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

5. Il Personale Navigante 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 – che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi – debba lasciare il domicilio, e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Compagnia della fascia oraria di reperibilità da osservare.

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

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

Il mancato rispetto da parte del Personale Navigante degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento economico di malattia ed è sanzionabile con l'adozione di provvedimento disciplinare.

6. Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia o di assenza per infortunio (superiori a venti giorni), il Personale Navigante dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso l'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare.

Sarà cura dell'Istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge o regolamentare, accertare in questo caso l'idoneità alla ripresa del servizio.

7. Il Personale Navigante 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.

ART. 7 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. In caso di malattia o di inidoneità dipendenti da cause di servizio sarà assicurato al Personale Navigante: il rimborso delle spese di cura per quelle prestazioni che non fanno carico all'ente che presta l'assistenza di malattia; la retribuzione fino alla guarigione completa, ma non oltre il periodo di **18** mesi.

Trascorso tale il periodo, il PNC conserverà il posto di lavoro per ulteriori sei mesi senza alcuna retribuzione. Trascorso questo ulteriore periodo, senza che il Personale Navigante abbia potuto riprendere servizio, la Società potrà licenziare l'interessato corrispondendogli le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto.

2. In caso di malattia o di inidoneità temporanea non dipendenti da cause di servizio, al Personale Navigante sarà assicurata la corresponsione della retribuzione completa **non oltre il periodo di 18 mesi.**

Trascorso tale periodo, il PNC conserverà il posto di lavoro per ulteriori sei mesi senza alcuna retribuzione. Trascorso questo ulteriore periodo senza che il Personale Navigante abbia potuto riprendere servizio, la Società potrà licenziare l'interessato corrispondendogli le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto.

3. In caso di assenza non continuativa (con esclusione degli infortuni in servizio) che, indipendentemente dalla durata dei singoli periodi, raggiunga il limite di 12 mesi di assenza entro l'arco massimo di 30 mesi consecutivi, la Società potrà licenziare il Personale Navigante corrispondendogli le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto.

4. L'inidoneità permanente e specifica dichiarata dall'Istituto Medico Legale determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

In tali circostanze l'assistente di volo ha diritto, per un periodo di due anni, ad essere preferito per le assunzioni tra il personale di terra in considerazione delle conoscenze professionali dallo stesso possedute.

ART. 26 – PREVIDENZA

Il trattamento di previdenza del Personale Navigante è regolato dalla legge 13 luglio 1965 n. 859 e successive modifiche.

ART. 27 – ASSICURAZIONI

1. 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:

1- per morte

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

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

g) per invalidità permanente (generica) assoluta:

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

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

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

(punto 1B)

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top left, a signature 'h' at the top right, and various initials like 'je', 'AW', 'BA', 'AB', 'CP', 'AP' at the bottom.]

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

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

L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio" nelle lettere a), b), c) del art. 8.

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 periodo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa.

2. Viene istituita la copertura assicurativa per morte ed invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte dagli AA/VV in dipendenza dell'attività di servizio svolte nelle aree geografiche indicate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità.

a) Per morte

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

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

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta

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

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

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

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

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

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

3. Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo da infortunio) 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:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Euro 41.317,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Euro 30.987,00

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

ASSICURAZIONI PER INFORTUNI EXTRA PROFESSIONALI

Eurofly, in aggiunta a quanto sopra per propria iniziativa e senza che ciò comporti nessun obbligo, stipula a favore del personale di volo un'assicurazione contro il rischio di infortuni extra professionali.

Si riportano di seguito le condizioni di detta assicurazione:

a) Per morte

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Euro 36.152,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Euro 20.658,00

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Euro 28.922,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Euro 25.823,00

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 10%, i capitali assicurati sono:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Euro 23.241,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Euro 20.658,00

Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo da infortunio) 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:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Euro 18.592,00

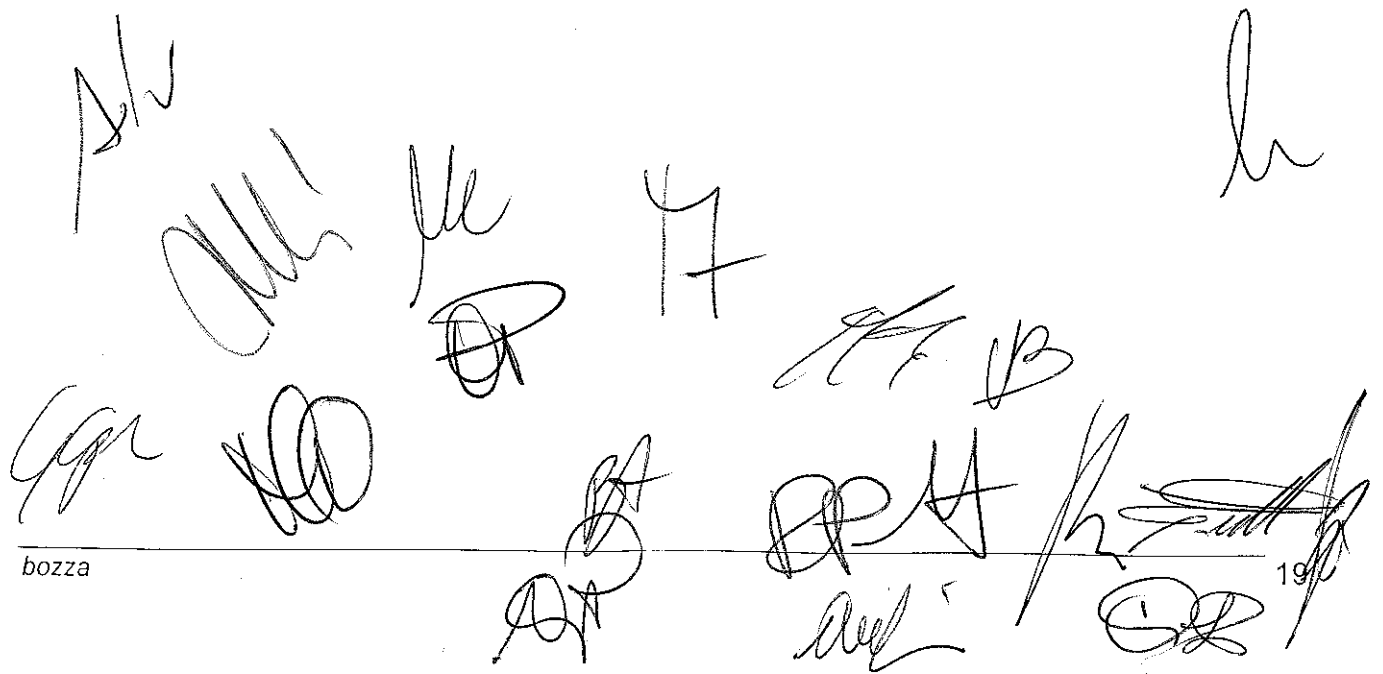
A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Euro 15.494,00

ART. 28 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del Personale Navigante potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

1. rimprovero scritto

1 bis . multa fino ad un massimo di tre ore



2. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
3. licenziamento con preavviso;
4. licenziamento senza preavviso.

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione si potrà applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata soluzione nel rimprovero scritto.

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di sospensione il dipendente in caso di:

- a) ritardata o mancata partenza senza valide giustificazioni;
- b) mancato rispetto delle procedure aziendali relative al servizio di riserva;
- c) mancata regolarizzazione per negligenza della documentazione personale necessaria all'espletamento dell'attività di volo;
- d) negligente esecuzione del lavoro affidato o contravvenzione alle disposizioni aziendali riguardanti l'attività di servizio ed il rapporto con la clientela;
- e) danneggiamento per negligenza del materiale della società;
- f) trasgressione alle disposizioni aziendali in materia di comportamento, aspetto, divisa;
- g) mancato rispetto delle disposizioni aziendali relative alle giustificazioni delle assenze;
- h) mancata comunicazione e/o aggiornamento del recapito domiciliare e/o telefonico.

Incorre nel licenziamento con preavviso il dipendente che commette infrazioni più gravi di quelle previste al precedente punto 2 ma che, anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) lieve insubordinazione ai superiori gerarchici;
- b) mancata regolarizzazione per colpa grave o per dolo della documentazione personale necessaria all'espletamento dell'attività di volo;
- c) manchevole esecuzione per colpa grave del lavoro affidato; grave contravvenzione alle disposizioni aziendali riguardanti l'attività di servizio ed i rapporti con la clientela;
- d) danneggiamento al materiale della Società per colpa;

- e) assenza ingiustificata prolungata oltre 4 giorni consecutivi;
- f) rissa sul luogo di lavoro;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al dipendente con sentenza passata in giudicato, per fatto estraneo al rapporto di lavoro, in Italia o all'estero;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze di cui al precedente punto 2., quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi.

Incorre nel licenziamento senza preavviso il dipendente che commetta infrazioni così gravi, anche per le circostanze che le accompagnano, da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro e tali da procurare alla società grave nocimento morale o materiale o che compia azioni in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che costituiscano delitto a termini di legge.

A titolo esemplificativo, rientrano tra le infrazioni di cui sopra:

- a) non lieve insubordinazione ai superiori gerarchici;
- b) manchevole esecuzione per dolo o colpa grave del lavoro affidato; grave contravvenzione alle disposizioni riguardanti l'attività di servizio, quando da ciò derivi grave pregiudizio per la società;
- c) danneggiamenti al materiale della società per dolo o colpa grave;
- d) comportamento in servizio gravemente lesivo dell'immagine e del prestigio della società;
- e) rissa a bordo dell'aeromobile;
- f) comportamenti previsti come reato nella disciplina speciale del rapporto di lavoro;
- g) violazione delle norme vigenti, nazionali e/o internazionali e di disposizioni e procedure aziendali in materia di sicurezza del volo;
- h) violazione in attività di servizio delle norme doganali e di polizia di frontiera in Italia e/o all'estero.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti all'Assistente di Volo 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 personale navigante può presentare le proprie giustificazioni.

Tale termine non sarà inferiore a 10 giorni.

La contestazione sarà effettuata, tempestivamente, una volta che la società abbia acquistato conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

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

Nei casi di particolare gravità, nelle more tra la contestazione dell'addebito e l'adozione del provvedimento disciplinare, la società potrà dispensare dal servizio, in via cautelativa, il personale navigante, con decorrenza della retribuzione di fatto (stipendio base e indennità di volo minimo garantito)

Il PNC, al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento, comunicazione che dovrà avvenire entro 15 giorni dalle giustificazioni fornite dall'A/V, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. Il collegio sarà composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio. In assenza di nomina dell'arbitro di parte aziendale la sanzione disciplinare viene annullata.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari quando dalla loro applicazione siano trascorsi 18 mesi .

ART. 29 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Il licenziamento del personale navigante non può avvenire se non nei casi di cui all'art. 2 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che si intendono richiamati.

ART. 30 – 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, se la risoluzione avviene ad opera della società i termini di preavviso saranno di **20** giorni per ogni anno intero di servizio prestato dal personale navigante presso la società stessa con un minimo di **1** ed un massimo di 8 mesi.

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

Se la risoluzione avviene per dimissioni da parte del personale navigante i termini precedenti saranno ridotti a **un mese**.

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 e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta venga data nella prima quindicina e fino alla fine del mese quando la disdetta venga data nella seconda quindicina del mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Ove una delle 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 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. 31 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro verrà corrisposto al personale navigante di cabina il trattamento di fine rapporto.

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

- stipendio base
- aumenti periodici di anzianità
- indennità di contingenza
- indennità di volo minimo garantito
- premio orario per anzianità

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

ART.32 COMMISSIONE TURNI

Al fine di consentire una verifica dell'equa ripartizione dell'attività di volo, viene istituita una apposita Commissione Turni il cui funzionamento è stabilito da apposito accordo tra le RR.SS.AA. delle OO.SS. e AA.PP. stipulanti e la Compagnia.

ART.33 COMMISSIONE ALBERGHI

Al fine di garantire uno standard adeguato per la scelta degli alberghi utilizzati, viene costituita una Commissione Alberghi formata dai rappresentanti della Compagnia e del personale navigante. Il funzionamento della Commissione Alberghi è stabilito da apposito accordo tra le RR.SS.AA. delle OO.SS. e AA.PP. stipulanti e la Compagnia

ART. 5 – QUALIFICHE

Le qualifiche del personale addetto ai servizi di bordo sono le seguenti:

- Assistenti di volo purser senior
- Assistenti di volo purser
- Assistenti di volo responsabili di zona
- Assistenti di volo senior
- Assistenti di volo
- Assistenti di volo junior

Handwritten signatures and initials of various individuals, including 'bozza' and '25'.

ART. 6 – PASSAGGI DI QUALIFICA**A) PASSAGGIO DA ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR AD ASSISTENTE DI VOLO**

Il passaggio da assistente di volo junior ad assistente di volo avviene dopo un periodo di 18 mesi di effettivo servizio.

B) PASSAGGIO DA ASSISTENTE DI VOLO AD ASSISTENTE DI VOLO SENIOR

Il passaggio da assistente di volo ad assistente di volo senior avviene dopo un periodo di 36 mesi di effettivo servizio.

C) PASSAGGIO DA ASSISTENTE DI VOLO AD ASSISTENTE DI VOLO RESPONSABILE DI ZONA

Il passaggio avverrà attraverso una procedura di assessment .I requisiti unici al fine di accedere a tale procedura di assessment sono: l'anzianità aziendale e la valutazione delle prestazioni.

In caso di mancato superamento dell'assessment e/o del periodo di funzioni , l'interessato sarà ripreso in considerazione per una seconda prova decorsi almeno 6 mesi dalla data della prima prova negativa.E' facoltà dell'Azienda riprendere in considerazione il singolo decorsi 24 mesi dalla seconda prova con esito negativo.

All'AV non risultato idoneo sarà fornita motivazione scritta.

D) PASSAGGIO DA ASSISTENTE DI VOLO RESPONSABILE DI ZONA AD ASSISTENTE DI VOLO PURSER

Il passaggio avverrà sulla base dell'anzianità nel ruolo purché la valutazione delle prestazioni relativa al candidato sia pari o superiore allo standard di compagnia. Sarà cura della "line" informare semestralmente i responsabili di zona la cui valutazione sia inferiore a tale standard.

Gli Assistenti di Volo chiamati dall'azienda a svolgere le funzioni di cui ai punti C) e D) acquisiranno tali qualifiche dopo aver superato un periodo di prova in cui abbiano totalizzato un minimo di 350 ore di volo e/o sei mesi di effettiva presenza. L'astensione per maternità e l'infortunio per causa di servizio congelano il suddetto periodo di prova.

E)L'Assistente di Volo Purser trascorsi cinque anni dalla nomina ,conseguirà il passaggio alla qualifica di Purser Senior.

ART. 7 – COMPOSIZIONE EQUIPAGGI

Gli equipaggi dell'aeromobile A330 sono così composti:

- un purser, un responsabile di zona, sette assistenti di volo di cui due potranno essere assistenti di volo non certificati

Tale composizione decorre dal momento della configurazione degli a/m A330 nella nuova versione a 280 posti (24 + 256)Fino alla data di tale configurazione dei singoli aeromobili resta invariata la composizione equipaggio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Gli equipaggi dell'aeromobile A320 sono così composti:

- un purser, tre assistenti di volo;

Gli equipaggi dell'aeromobile MD80 sono così composti:

- un purser, tre assistenti di volo;

Gli equipaggi dell'aeromobile A319 sono così composti:

- **un purser , un responsabile di zona , due assistenti di volo anche non certificati**

La presente composizione equipaggio e il più complessivo progetto commerciale inerente alla immissione in flotta del A 319 saranno oggetto di specifico ulteriore incontro entro il 30/11/2005.

In caso di immissione in flotta di nuove tipologie di aeromobili, le Parti si incontreranno per concordare la relativa composizione equipaggio.

Per quanto non espressamente previsto riguardo la composizione equipaggio valgono le vigenti norme ministeriali.

ART. 8 – ORARIO DI LAVORO – TEMPO DI SERVIZIO – TEMPO DI VOLO

1. Il tempo di servizio comprende il periodo in cui l'Assistente di Volo è impegnato in una attività assegnatagli dall'Azienda, e cioè:

- a) **A decorrere dal 01/05/2005, dalla presentazione al campo (ovvero 90' prima per i voli operati con aeromobili Lungo Raggio e 60' prima per tutti gli altri voli) fino a 30' dopo l'ultimo atterraggio;** oppure il momento in cui l'Assistente di volo può lasciare l'aeroporto nel caso in cui il volo non venga effettuato; in quest'ultimo caso sarà cura del Comandante registrare i tempi di servizio dell'equipaggio;
- b) **A decorrere dal 01/05/2005, le soste a terra di durata inferiore a 8 ore (al netto del servizio prima e dopo) o le soste a terra superiori alle 8 ore (sempre al netto del servizio prima e dopo) qualora non vi siano adeguate possibilità di riposo.**
- c) Il tempo durante il quale l'Assistente di volo è impegnato in corsi di addestramento e/o formazione.

2. Il tempo di riserva a domicilio non viene computato ai fini dei limiti di servizio giornalieri ed ai fini amministrativi, mentre verrà computato al 50% ai fini dei limiti di servizio mensili.

3. Il tempo di volo va calcolato dal momento in cui l'aereo si sposta dalla piazzola di carico fino al momento in cui l'aereo si arresta sulla piazzola di scarico.

4. Il tempo impiegato dall'A/V per trasferimenti sia in volo che con altri mezzi, per recarsi a prendere servizio o per ritornare in sede dopo l'effettuazione dello stesso, viene considerato tempo di servizio.

Al fini dei limiti del servizio giornaliero il tempo di trasferimento in volo senza precedente o successiva attività funzionalmente collegata sarà computato al 50%.

Ai fini del limite massimo mensile, detto tempo è computato per intero.

5. I tempi massimi di servizio e di volo per voli di lungo e medio raggio sono fissati come segue:

nelle 24 ore consecutive

tipo di attività	volò programmazione	servizio programmazione
medio raggio 1)	11	15
lungo raggio 1)	14	18

nel mese /trimestre:

Periodo	volo programmazione/effettuazione	servizio programmazione
Mese	100	180
Trimestre	270	

Il numero massimo di tratte programmabili per attività di medio raggio è 4 più una tratta "ferry" o "must go".

1) Nota: per attività di lungo raggio si intende quella in cui almeno una delle singole tratte è pari o superiore a sei ore; per attività di medio raggio si intende quella in cui nessuna delle singole tratte supera le 5 ore e 59' di volo.

In caso di tratta must go che preceda o segua un impiego in servizio, non verrà computato ai fini dei limiti di servizio giornalieri rispettivamente il tempo di presentazione o di fine servizio; in tal caso il tempo di trasferimento in volo è computato al 100% ai fini dei limiti del servizio giornaliero.

6. Per quanto riguarda i limiti della tabella nelle 24 ore consecutive, si intende che in effettuazione gli AA/VV sono tenuti ad assicurare il completamento del turno giornaliero in omogeneità con l'equipaggio di condotta.

Tale norma non si applica dalla base di armamento.

In tal caso le ore e frazioni di ore in eccedenza saranno retribuite per ciascun assistente di volo con un compenso complessivo di 20 Euro.

7. L'azienda non programmerà 2 turni di servizio di volo con partenza dalla base di armamento all'interno delle 24 ore solari. **In effettuazione per ritardi in operativo di voli programmati che determinano un rientro in sede e un fine servizio oltre le 24.00 ed entro le ore 02.00, il turno di volo successivo dalla base di armamento sarà effettuato fermo restando il godimento del riposo fisiologico.**

8. A seguito di un impiego di lungo raggio il cui tempo di volo per il rientro in sede sia stato pari o superiore a 10.30 minuti e purché la sosta all'estero precedente il volo sia stata inferiore a 72 ore, al rientro in sede all'assistente di volo verrà assegnato un giorno di "non impiego-non riposo" (NINR).

Al rientro di ogni attività di lungo raggio l'Azienda programmerà due giorni di riposo contrattuale; la ripresa del servizio non avverrà prima delle ore **06.00**.

L'Azienda avrà cura, ove possibile, di programmare un servizio pomeridiano.

9. In caso di godimento di ferie con un minimo di 10 giorni nel mese, il limite di servizio mensile di programmazione viene riparametrato proporzionalmente.

La programmazione del servizio del PNC per attività di medio raggio non potrà superare i 6 giorni consecutivi.

ART. 11- RIPOSI MENSILI – FESTIVITÀ – RIPOSO FISIOLÓGICO

1. RIPOSO FISIOLÓGICO

Al termine del volo o serie di voli l'Assistente di Volo ha diritto ad un riposo fisiologico pari a:

a) FUORI SEDE:

Per tutti i voli o serie di voli il riposo fisiologico sarà il doppio delle ore volate con un minimo di 8 ore;

b) IN SEDE:

Il doppio delle ore volate con un minimo di 13 ore;

I giorni di riposo mensile, di cui al seguente punto 2, assorbono il riposo fisiologico.

Dopo un trasferimento must go sia in sede che fuori sede, senza precedente o successiva attività di volo funzionalmente collegata, ai fini della ripresa del servizio sarà concesso un periodo di riposo pari alle ore volate con un minimo di 8 ore relativamente ai voli di medio raggio .Per i voli di lungo raggio sarà concesso un periodo di riposo pari alle ore volate con un minimo di 9 ore al netto dei trasferimenti da e per gli alberghi . Per quanto riguarda il trattamento economico vedi ART.20 punto1- MAGGIORAZIONI INDENNITA' DI VOLO /NOTTURNO

2. RIPOSI MENSILI

Il personale navigante di cabina ha diritto ai sotto indicati riposi mensili da godere in sede:

Trimestre gennaio-marzo -28 giorni di cui 8 nel mese di febbraio

Trimestre aprile maggio giugno -30 giorni

Trimestre luglio agosto settembre 28 giorni -in tale trimestre la compagnia potrà ridurre a sette il numero dei riposi mensili programmati garantendo il godimento di 28 nel trimestre

Trimestre ottobre novembre dicembre -30 giorni

L'Azienda in programmazione potrà ridurre il numero dei riposi mensili in misura non inferiore a otto garantendo , però il godimento delle quantità sopraindicate nel trimestre.

La Compagnia potrà disporre il pagamento dei riposi non goduti, o la loro riassegnazione che dovrà avvenire entro il trimestre successivo.

La determinazione dell'eventuale compenso sostitutivo dei riposi avverrà moltiplicando per 1.5 e dividendo per venti la retribuzione fissa

mensile, comprensiva dello stipendio, dell' indennità di contingenza, EDR, degli scatti di anzianità e dell' indennità di volo fissa.

- a) A scelta dell'assistente di volo, il riposo perso in effettuazione (sporcato) potrà essere retribuito o riassegnato entro il trimestre successivo.**
- b) I riposi spettanti di cui al precedente punto A avranno inizio dalle ore 00.01 e cesseranno alle ore 24.00 ed assorbiranno il riposo fisiologico.
- c) Nei casi in cui il servizio termini oltre le ore 00.01 o per motivi contingenti riprenda prima delle ore 24.00 il giorno di riposo si considera non goduto e potrà essere riassegnato o retribuito secondo le modalità previste al precedente punto a)
- d) Il giorno della visita medica non sarà considerato né riposo né servizio .
- e) Uno dei giorni di riposo mensili dovrà essere assegnato il giorno antecedente a quello fissato per la visita medica dell'A/V.
- f) Eurofly programmerà nei turni mensili, tra un avvicendamento diretto ad est, con esclusione degli avvicendamenti che si svolgono interamente nell'area compresa da Europa e Medio Oriente ed un avvicendamento diretto ad ovest o viceversa, avvicendamenti operati per meridiani (es: linee sull'Africa) oppure un intervallo di **60** ore non lavorative (es: riposi contrattuali, ecc.).

3. POSTI DI RIPOSO equipaggio di cabina

Verranno garantiti su ogni volo di lungo raggio 4 posti di riposo su poltrone passeggeri. Tali posti avranno un sistema di tendaggio idoneo. Le Parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2005, a livello RSA, con gli enti tecnici preposti per le eventuali soluzioni alternative tenendo conto dell'evoluzione dell'istituto.

Per tale fattispecie vedi accordo allegato 08/08/2002

4. FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi le ricorrenze previste dalle vigenti norme di legge. Esse sono assorbite nei giorni di riposo di cui al precedente punto 2a.

ART. 12 - FERIE

Il PNC ha diritto ad un periodo di ferie annuale della durata di 30 giorni di calendario che assorbono i riposi mensili.

1. Le ferie annuali possono essere divise in più periodi .

Nel corso dell'anno all'assistente di volo sarà comunque assegnato un periodo di almeno 12 giorni di ferie continuativo, salva diversa richiesta del singolo

2. L'A/V può presentare il proprio piano ferie dell'anno successivo entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno. L'Azienda comunicherà entro il

31/12 di ogni anno, tramite lettera/e-mail l'accettazione o meno della richiesta, concordando con l'interessato periodi alternativi compatibilmente con le disponibilità tecnico/organizzative aziendali.

In caso di mancata richiesta da parte dell'A/V, sarà cura dell'Azienda comunicare i periodi di ferie anche se programmati a cavallo di due mesi.

Le ferie spettanti dell'anno saranno assegnate entro il 31 marzo dell'anno successivo, sempre concordando con l'interessato che ne ha fatto specifica richiesta ed avranno priorità rispetto alle richieste dell'anno in corso.

L'Azienda predisporrà un modulo per la richiesta, del piano ferie o un sistema informatico alternativo rilasciando in tali fattispecie una apposita ricevuta.

NOTA :Nell'ambito della commissione turni verranno analizzate/ricercate soluzioni per l'assegnazione delle ferie anche con sperimentazione di meccanismi di rotazione .

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'A/V ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni è computata come mese intero.

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

5. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo di godimento delle ferie stesse sopraggiunga una malattia di durata pari o superiore a 5 giorni, sempre che l'A/V ne dia tempestiva comunicazione alla società per gli opportuni controlli.

ART. 11 – SERVIZIO DI RISERVA

Durante il mese all'assistente di volo potrà essere assegnato un turno di riserva.

Il tempo di riserva a domicilio avrà una durata massima di 16 ore. L'intervallo tra un turno di riserva ed un altro sarà minimo 8 ore. L'azienda non programmerà turni di riserva superiori a 5 giorni consecutivi.

All'assistente di volo in servizio di riserva potrà essere assegnata anche una attività di volo di durata in unico avvicendamento superiore a quella del servizio di riserva assegnato.

Nel caso in cui il servizio assegnato interessi giorni di riposo contrattuale programmati, detti riposi troveranno riassegnazione al rientro in sede.

Qualora l'attività assegnata di riserva intacchi la turnazione seguente, i successivi riposi programmati verranno considerati inamovibili. Nella fase operativa l'Azienda potrà assegnare un servizio di riserva a seguito di variazioni della attività di servizio. In tal caso il numero dei giorni di riserva consecutivi assegnati e l'impiego eventualmente assegnato in detti giorni non potrà superare quello dei giorni dell'avvicendamento programmato.

L'assistente di volo di riserva dovrà comunicare il proprio recapito telefonico per garantire la sua reperibilità e dovrà inoltre garantire tempestivamente la sua presenza in aeroporto.

Il tempo di riserva a domicilio non viene computato ai fini dei limiti di servizio giornalieri ed ai fini amministrativi mentre verrà computato al 50% ai fini dei limiti di servizio mensili.

ART. 12 – INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO VIA SUPERFICIE

Per i trasferimenti via superficie si conviene quanto segue:

Da MXP per BGY, LIN e viceversa non verrà riconosciuta alcuna indennità di trasferimento.

A decorrere dal 01/05/2005 da MXP per tutte le altre destinazioni verrà riconosciuta una indennità pari a 50,00 Euro. Il tempo di servizio sarà calcolato dall'orario di presentazione a Malpensa per iniziare il trasferimento; il tempo di trasferimento non verrà conteggiato nei limiti settimanali e mensili.

Per ogni altro trasferimento fuori dalla base di armamento, qualora si verifichino percorrenze (certificate in programmazione) superiori ad un'ora, verrà corrisposta forfettariamente (andata o ritorno) l'indennità sopra descritta.

A decorrere dal 01/06/2005 per i trasferimenti di rientro a Malpensa il tempo di servizio sarà computato al 100%. In tutti i casi sarà corrisposta la diaria come previsto dall'apposita normativa.

ART. 13 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al Personale Navigante che contragga matrimonio è concesso un permesso di quindici giorni calendariali, con decorrenza dell'intera retribuzione.

Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

ART. 14 – DIVISE – INDUMENTI DI VOLO – BAGAGLI

L'A/V ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica.

La dotazione e la durata del vestiario è stabilita dalla Direzione Operazioni Volo.

L'A/V ha l'obbligo di avere cura della divisa.

Per la perdita totale del vestiario e del bagaglio in conseguenza di eventi di volo viene corrisposta la somma di Euro 110 nel caso in cui l'A/V sia comandato in servizio di durata inferiore a cinque giorni e di Euro 210 nel caso in cui l'A/V sia comandato in servizio di durata superiore a cinque giorni. L'importo è uguale per tutte le qualifiche.

In caso di perdita parziale o deterioramento del vestiario e del bagaglio in conseguenza di avvenimenti di volo, al personale navigante verrà risarcito il danno subito.

DICHIARAZIONE A VERBALE

I nuovi limiti orari di volo e di servizio nonché le determinazioni stabilite dalle regolamentazioni a livello ministeriale saranno contestualmente recepite in modo integrale con le decorrenze espressamente indicate dalle citate regolamentazioni. Le Parti si incontreranno per una valutazione a tale riguardo.

ML
~~_____~~
h
UB
A
BT
H
R
S
31

ART. 15 – STIPENDIO

1. Gli stipendi mensili del personale navigante di cabina sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella .

PURSER SENIOR	443,00	Euro
PURSER	310,00	Euro
RZONA	285,00	Euro
ASSISTENTE DI VOLO SENIOR	260,00	Euro
ASSISTENTE DI VOLO	205,00	Euro
ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR	180,00	Euro

2. Oltre agli stipendi mensili sono corrisposti agli AA/VV la indennità di contingenza e l'EDR di cui agli accordi del luglio 1993 tra governo e parti sociali.
3. L'assistente di volo che disimpegni le funzioni di Responsabile di Zona ed il Responsabile di Zona che disimpegni le funzioni di Purser percepiranno lo stipendio corrispondente alla loro qualifica dal primo giorno di assegnazione delle funzioni.
4. Lo stipendio sarà erogato entro e non oltre l'ultimo giorno utile ai fini dell'accredito bancario.

ART. 16 – AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO

1. Il personale navigante di cabina ha diritto per tutto il corso della carriera a dodici aumenti biennali .

ART. 16 – AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO

1. Il personale navigante di cabina ha diritto per tutto il corso della carriera a dodici aumenti biennali .

L'importo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella successiva tabella.

PURSER SENIOR	18,33 Euro
PURSER	18,33 Euro
RZONA	18,33 Euro
ASSISTENTE DI VOLO SENIOR	11,00 Euro
ASSISTENTE DI VOLO	09,17 Euro
ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR	-

2. La decorrenza di tale incremento avrà luogo dal mese stesso di assunzione se la data di assunzione dell'A/V cade nella prima metà di tale mese, ovvero nel mese successivo se la data di assunzione cade nella seconda metà del mese.

3. In caso di promozione lo stipendio relativo alla nuova qualifica è aumentato dell'importo degli scatti eventualmente maturati nelle qualifiche precedenti.

ART. 17 – INDENNITÀ DI VOLO

1. Per tutti i voli compiuti dal Personale Navigante di cabina sono corrisposte le indennità orarie di cui alla seguente tabella .

2. Al Personale Navigante di cabina che svolga servizio come membro effettivo di equipaggio è garantito il pagamento di un minimo di 50 ore di volo riferite alla qualifica di appartenenza.

3. L'Assistente di Volo facente funzioni di responsabile di zona e il Responsabile di zona facente funzioni da Purser percepiscono dal primo giorno di funzioni le indennità orarie della qualifica per cui stanno svolgendo le funzioni medesime.

4. Il personale navigante di cabina ha diritto per tutto il corso della carriera a 12 aumenti biennali dell'indennità oraria di volo nelle misure di cui alla tabella allegata.

Gli aumenti di cui sopra sono calcolati sulla base delle indennità di volo secondo la qualifica di appartenenza:

a) in caso di passaggio di qualifica l'importo relativo al premio di anzianità verrà calcolato sulla nuova indennità di volo al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio.

b) All'assistente di volo che alla data di maturazione del biennio sia impegnato al conseguimento della qualifica superiore , viene attribuito il premio di

anzianità corrispondente alla qualifica precedente , salvo conguaglio in caso di promozione

La decorrenza di tale incremento avrà luogo dal mese stesso di assunzione se la data di assunzione dell'A/V cade nella prima metà di tale mese, ovvero nel mese successivo se la data di assunzione cade nella seconda metà del mese.

PREMIO ORARIO ANZIANITA'

PURSER SENIOR	0,30 Euro
PURSER	0,25 Euro
RZONA	0,20 Euro
ASSISTENTE DI VOLO SENIOR	0,15 Euro
ASSISTENTE DI VOLO	0,15 Euro
ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR	-

5. Ai fini della corresponsione dell'indennità di volo, si fa riferimento alle ore effettivamente volate.

ALIQUOTA ORARIA DI VOLO

PURSER SENIOR	13,00 Euro
PURSER	10,50 Euro
RZONA	08,50 Euro
ASSISTENTE DI VOLO SENIOR	06,00 Euro
ASSISTENTE DI VOLO	05,00 Euro
ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR	03,50 Euro

PREMIO ORARIO ANZIANITA'

PURSER SENIOR	0,30 Euro
PURSER	0,25 Euro
RZONA	0,20 Euro
ASSISTENTE DI VOLO SENIOR	0,15 Euro
ASSISTENTE DI VOLO	0,15 Euro
ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR	-

5. Ai fini della corresponsione dell'indennità di volo, si fa riferimento alle ore effettivamente volate.

ALIQUOTA ORARIA DI VOLO

PURSER SENIOR	13,00 Euro
PURSER	10,50 Euro
RZONA	08,50 Euro
ASSISTENTE DI VOLO SENIOR	06,00 Euro
ASSISTENTE DI VOLO	05,00 Euro
ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR	03,50 Euro

ART. 18 – TREDICESIMA MENSILITA'

1. La Compagnia corrisponde ogni anno al Personale Navigante di cabina, normalmente alla vigilia di natale, una tredicesima mensilità costituita dallo stipendio, dall'indennità di contingenza e dall'indennità di volo minimo garantito, il tutto nell'ammontare che spetta al Personale Navigante di cabina al 31 dicembre successivo.
2. In caso di inizio o di cessazione nel corso dell'anno, il Personale Navigante di cabina ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

ART. 19 – INDENNITÀ OPERATIVA

La compagnia corrisponde ogni anno al Personale Navigante di cabina, al 30 giugno di ogni anno, un'indennità operativa costituita dallo stipendio, dall'indennità di contingenza e dalla indennità di volo minimo garantito, il tutto nell'ammontare che spetta al Personale Navigante di cabina alla data sopra indicata.

Detta indennità è riferita all'anno solare in corso alla data di pagamento. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vale quanto disposto dal paragrafo 2, art. 18.

ART. 20 – MAGGIORAZIONI INDENNITÀ DI VOLO/NOTTURNO

1. Per ciascuna ora di volo compiuta nel mese oltre le cinquanta sarà corrisposta l'indennità di volo maggiorata del 100%. Nel corso del mese durante il quale si verifica l'addestramento o il godimento delle ferie il limite di 50 ore di cui sopra viene ridotto in misura proporzionale.

Le ore di volo must go per il 50% concorrono al raggiungimento del limite di 50 ore.

2. Con decorrenza 01/05/2005 l'indennità di volo minimo garantito è incrementata di un importo pari a Euro 05,00 per gli Assistenti di volo con contratto a tempo determinato; tale valore è elevato a Euro 25,00 per Assistenti di volo con contratto a tempo indeterminato, in caso di impiego in qualità di membri titolari in ogni attività di volo compresa nella fascia oraria 23.00 – 05.59 LT o che ricada in tale fascia.

Con la data del 30/04/2005 non trova più applicazione la preesistente indennità di cui al verbale di accordo 29/05/2003.

3.A decorrere dal 01/02/2005 agli AA/VV con contratto a tempo indeterminato per ogni giorno di presenza in servizio per attività di volo fuori dalla base di armamento, verrà riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di volo di Euro 25,00, in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito.

4.A decorrere dal 01/02/2005 agli AA/VV con contratto a tempo determinato per ogni giorno di presenza in servizio per attività di volo fuori dalla base di armamento, verrà riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di volo nei valori e alle anzianità sottoindicate, in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito:

- da 0 a 1 anno di anzianità effettiva Euro 05,00
- da 1 a 2 anni di anzianità effettiva Euro 15,00
- maggiore di 2 anni di effettiva anzianità Euro 25,00

5. Il calcolo della anzianità utile per l'individuazione degli importi relativi alle indennità di cui al punto 4 per il personale con contratto a tempo determinato ha validità ai soli fini della corresponsione di tali indennità.

ART. 21 – COMPENSO PER TRATTE

Le previsioni contenute nel presente articolo si intendono abrogate a decorrere dal 30/04/2005.

ART. 22 – DIARIE

1. A decorrere dal 01/02/2005 al Personale Navigante di cabina in attività di servizio o di volo, per i tempi di trasferimento e per le attività al di fuori della propria sede di armamento, vengono corrisposti - a titolo di rimborso spese per il vitto - i seguenti importi:

- per qualsiasi attività di servizio, assenza e sosta fuori dalla base di armamento nel giorno (00.01 / 24.00) pari o superiore a 12 ore: Euro 60,00 giornalieri
- servizio, assenza e sosta fuori dalla base di armamento inferiore a 12 ore: Euro 5,00 per ora intera; le frazioni di ora si arrotondano ai 15 minuti superiori.
- per attività di servizio in sede (addestramento, ufficio, etc.) verrà riconosciuto un importo di Euro 40,00 per servizio prestato per metà giornata (5 ore) e di Euro 70,00 per l'intera giornata di servizio

2. I pernottamenti di tutto il Personale Navigante di cabina senza distinzione di qualifica, tanto in Italia che all'estero, saranno a cura e spese della compagnia in strutture alberghiere di adeguato livello.

ART. 23 – VENDITE DI BORDO

Per le vendite effettuate a bordo degli aeromobili a tutti gli Assistenti di Volo verrà corrisposta la provvigione calcolata sulle vendite stesse e ripartita nel seguente modo:

- a) Assistente di Volo Responsabile Titolare del volo:
7% del valore sopra indicato calcolato relativamente alle vendite personali.
 - b) Un ulteriore 3% sul totale degli importi di cui sopra verrà diviso tra tutti gli Assistenti di Volo.
2. Le provvigioni di cui al punto a) verranno liquidate nel mese successivo a quello delle vendite a cui si riferiscono.
 3. Le provvigioni di cui al punto b) relative al periodo Gennaio/Giugno verranno liquidate nel mese di Luglio, quelle relative al periodo Luglio/Dicembre, nel mese di Gennaio dell'anno successivo.
 4. Per Assistente di Volo Responsabile (purser o responsabile di zona) Titolare si intende colui/colei che esercita tale funzione sul volo in cui vengono effettuate le vendite indipendentemente dalla presenza di altri Assistenti di Volo Responsabili in servizio a bordo dell'aeromobile.

ART. 32 – DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

Oltre a quanto previsto dalla lettera contrattuale, il personale navigante dovrà osservare le disposizioni ed i regolamenti stabiliti dalla società in coerenza dei dettami contrattuali.

1. MANSIONI

Il personale navigante di cabina non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto.

Al PNC si applica il codice della navigazione.

2. DOVERI DEI COMPLEMENTARI DI BORDO

L'assistente di volo è tenuto a prestare le attività previste dalle disposizioni aziendali e contrattuali, con particolare riguardo alla responsabilità della assistenza commerciale ed operativa ai passeggeri, durante il tempo di servizio che va dalla fase di imbarco a terra – transiti e sbarco.

Durante i transiti sarà cura degli AA/VV controllare che sia eseguito il riassetto dell'aeromobile da parte degli enti preposti.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the company or the union.

ART. 33 – DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro aziendale ha validità fino al 31/12/2006 sia per la parte economica che normativa, fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate nei singoli istituti.

Con la sottoscrizione del presente contratto le Parti hanno concordato che il periodo 15/12/2002 – 31/01/2005 è stato definito attraverso un'erogazione economica a titolo di anticipazione del rinnovo contrattuale come previsto dagli accordi sottoscritti con tutte le OO.SS. e AA.PP. 08/07/2004 e 20/12/2004.

Le Parti convengono di avere ottemperato alle disposizioni contenute nell'accordo interconfederale del luglio '93 anche attraverso l'introduzione nel presente contratto di nuovi istituti di carattere economico.

Le decorrenze degli istituti a carattere economico, ivi compresa l'assicurazione, hanno validità dal 1° maggio 2005.

ALLEGATOAllievi Assistenti di volo non certificati

- Superata la selezione, il candidato verrà ammesso ad un corso a terra. Durante il corso a terra il candidato dovrà sostenere degli esami intermedi, il cui esito positivo determinerà la continuazione del corso stesso;
- al termine del corso, il superamento di un esame finale consentirà all'Allievo di continuare l'addestramento a bordo facendo parte dell'equipaggio, con esclusione dei compiti di emergenza;
- tale addestramento avrà una durata da quattro a sei mesi effettivi di volo, dalla data del primo volo in relazione alla data utile per le certificazioni;
- durante la fase di addestramento, sia a terra che in volo, l'Allievo può essere allontanato dal corso con specifica motivazione;
- alla scadenza del periodo di sei mesi, purchè risulti l'effettuazione di almeno 100 ore di volo (ovvero 70+30), l'azienda si impegna ad avviare l'Allievo ad un ulteriore addestramento a terra prima di essere avviato all'esame Ministeriale, che avverrà non appena le disponibilità del Ministero lo consentiranno;
- durante il periodo di addestramento in volo, l'Allievo Assistente di Volo non certificato percepirà una borsa di studio mensile pari a Euro 300 lordi;
- Relativamente ai limiti di impiego, tempo di servizio e tempo di volo, riposi mensili, diarie e trasporti, le norme del CCL per gli Assistenti di Volo dipendenti da Eurofly S.p.A., trovano convenzionalmente applicazione anche gli Allievi Assistenti di Volo non certificati,
- troveranno, altresì applicazione, per quanto concerne il comportamento, le norme e circolari in vigore per gli Assistenti di Volo;
- il trattamento alberghiero ed il regime delle diarie sarà quello previsto per gli Assistenti di Volo;
- La società, per verificare l'idoneità psicofisica degli Allievi Assistenti di Volo non certificati, allo svolgimento dei compiti di bordo, li sottopone preventivamente a visita medica presso l'Istituto di Medicina Legale e sottoscrive una speciale polizza assicurativa per gli infortuni come quella degli Assistenti di Volo.

- Dopo il superamento dell'Esame Ministeriale, l'Allievo Assistente di volo non certificato, ormai certificato, potrà essere assunto anche con contratto a tempo determinato, con preferenza rispetto a chi non ha seguito il medesimo addestramento presso Eurofly S.p.A.
- In caso di mancato superamento dell'esame Ministeriale, la Società, a sua discrezione, potrà reimpiegare l'Allievo Assistente di Volo non certificato come tale, e quest'ultimo dovrà partecipare al successivo esame, purché siano trascorsi almeno 30 giorni dal precedente e compatibilmente con le disponibilità di sessioni. Il mancato superamento del secondo esame Ministeriale non consentirà la prosecuzione del corso.

Resta inteso che in ogni caso l'ammontare mensile complessivo della borsa di studio non potrà essere inferiore a Euro 900 lordi.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are clearly legible, while others are more abstract scribbles. There is a horizontal line drawn across the page, with some signatures appearing below it.

Allegato

VERBALE DI RIUNIONE

In data 2005 si sono incontrate Eurofly S.p.A., le OO.SS. e le AA.PP. con le Rappresentanze Sindacali Aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, ANPAV e AVIA.

- L'Azienda , in base alle necessità operative, programmerà eventuali dislocazioni di AA/VV certificati presso località diverse dalla base di armamento .Tali soste avranno una durata fino ad un mese .
- Durante la permanenza in sosta saranno programmati i riposi mensili spettanti che si intenderanno goduti in loco . Al termine della sosta agli AA/VV interessati sarà riconosciuto n.1 giorno di riposo aggiuntivo per ogni due settimane trascorse fuori sede .Tali riposi saranno assegnati al rientro dalla sosta o retribuiti a scelta dell'A/V.
- La sistemazione alberghiera e il breakfast sarà a carico dell'Azienda per tutta la durata della sosta compreso il servizio di lavanderia relativo all'utilizzo dell'uniforme.Per tutto il periodo di sosta saranno liquidate le diarie previste.
- La dislocazione degli AA/VV sarà effettuata su base volontaria ,secondo seniority.
- E' prevista la concessione di due biglietti "companion" con le modalità in uso non conteggiati nel limite annuale .
- La base di dislocazione sarà considerata per tutta la sua durata ai fini dell' impiego come base di armamento.

Verbale di riunione

In data 11 giugno 2004 si sono incontrate Eurofly S.p.A., le OO.SS. e le AA/PP con le Rappresentanze Sindacali Aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, ANPAV e AVIA.

Le Parti

Premesso che

- il D.Lgs. n. 626/1994, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 242/1996, dispone all'articolo 1, comma 2, che nei riguardi "dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Sanità e della Funzione Pubblica";
- il Decreto del Ministero dei Trasporti di cui al punto precedente non è tuttora stato emanato;
- nel trasporto aereo, nel cui ambito la materia della salute e della sicurezza è disciplinata da una pluralità di fonti giuridiche di derivazione nazionale e sovranazionale, le specifiche esigenze di prevenzione e protezione derivano dalla peculiarità dell'attività lavorativa svolta dal personale di compagnia;

le Parti intendono, in considerazione della rilevanza del bene della salute e della sicurezza dei lavoratori, esercitare il ruolo ad esse devoluto dalla legge procedendo all'applicazione dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 626/1994;

è opportuno rendere coerenti le modalità di interlocuzione sui temi della salute e della sicurezza del personale individuando un unico modello di rappresentanza dei lavoratori per Aree Omogenee di appartenenza (Personale Navigante Piloti, Personale Navigante Assistenti di Volo);

è necessario che la rappresentanza di cui al punto precedente abbia come interlocutore un soggetto aziendale che, munito delle attribuzioni previste dalle norme di legge vigenti, possa porre in essere nell'unità produttiva di cui al presente accordo tutti gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi professionali che si dovessero rendere necessari;

con l'Accordo Interconfederale del 22/06/1995 sono stati definiti dalle Parti aspetti applicativi in ordine alla rappresentanza dei lavoratori sui temi della sicurezza e salute sul luogo di lavoro che, avuto riguardo agli orientamenti partecipativi cui le direttive

europee ed il citato D.Lgs. n. 626/1994 si ispirano, hanno superato sulla materia posizioni di conflittualità;

convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

1. UNITA' PRODUTTIVA

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 18 del D.Lgs. n. 626/1994, e successive modificazioni ed integrazioni, avuto riguardo alle peculiari esigenze di prevenzione relative all'attività lavorativa del Personale navigante aereo, l'unità produttiva nell'ambito della quale procedere all'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori è costituita dalla struttura aziendale cui fa capo il Personale di volo.

2. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Al fine di realizzare gli obiettivi di cui in premessa, unitamente ad una corretta gestione delle problematiche della salute e della sicurezza, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali ed Associazioni Professionali, secondo quanto previsto dal punto 1/2 dell'accordo Interconfederale del 22/06/1995.

Per una specifica considerazione di tutte le professionalità (Aree Omogenee) all'interno dell'unità produttiva di cui al punto 1) si stabilisce che il numero di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è fissato in N. 3, di cui N. 1 Rappresentante dei Piloti, N. 2 Rappresentante degli Assistenti di Volo.

3. ATTRIBUZIONI DEI RLS

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 le parti si richiamano all'Accordo Interconfederale del 22/06/1995 in tema di permessi retribuiti, nella misura già prevista di erogazione per il P.S.A., specificando che per ogni RLS, il quantitativo è stabilito in n. 19 giorni lavorativi annuali. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.19 lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Fermo restando il monte ore di permessi di cui al primo capoverso, a tutti gli RLS verrà garantita, mediante apposito intervento sulla turnazione mensile, la possibilità di usufruire congiuntamente di un giorno di permesso retribuito all'interno del mese calendariale.

Avuto riguardo alla natura innovativa del presente Accordo, decorsi 12 mesi di piena applicazione dello stesso, le Parti si incontreranno al fine di verificare eventuali problematiche sul presente punto inerente alle agibilità e relativa retribuzione.

L'Azienda fornirà agli RLS gli strumenti necessari per l'espletamento dell'incarico.

4. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato - di preferenza contestualmente ad un rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di poter avviare immediatamente una più puntuale analisi dei problemi e delle soluzioni possibili - nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza segnala preventivamente al Datore di Lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

5. MODALITA' DI CONSULTAZIONE

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del Datore di Lavoro la consultazione dell'RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il Datore di Lavoro, pertanto, consulta l'RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, sulle materie oggetto della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. La documentazione della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza redatte in apposito verbale.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale medesimo.

6. INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il Documento di Valutazione dei Rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda.

Il Datore di Lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e dalle circolari ministeriali in materia (C.M. n. 40 del 16/06/2000).

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro, ivi

compresi gli aeromobili, i luoghi di formalizzazione degli equipaggi, nonché i rischi specifici cui è esposto il personale in relazione all'attività svolta.

L'RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

7. FORMAZIONE DEGLI RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19 comma 1, lettera g) del D.Lgs. n.626/1994.

La formazione degli RLS, i cui oneri sono a carico del Datore di Lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività e avrà una durata di 32 ore con riferimento ai contenuti del D.M: del Ministero del Lavoro e della Sanità del 16 gennaio 1997.

Un'ulteriore modulo di 8 ore supplementari da svolgersi con tematiche sulla specificità del settore aereo.

Tale formazione sarà effettuata, attraverso modalità da concordarsi, entro 30 giorni dalla comunicazione dei nominativi degli RLS, individuati dal presente accordo e risultanti dalla elezione dei lavoratori.

Ogni qualvolta verranno introdotte innovazioni/modifiche legislative che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà prevista una integrazione della formazione, previa preventiva consultazione nel corso di un incontro specifico.

8. RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n.626/1994, le riunioni periodiche annuali previste dal comma 1, sono convocate garantendo la presenza degli RLS e su un ordine del giorno scritto e concordato.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può invece chiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda

Di tutte le riunioni effettuate viene redatto apposito verbale.

9. MODALITA' DI ELEZIONE

Le OO.SS. e AA/PP firmatarie il presente verbale di riunione, definiranno congiuntamente le modalità di elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'Area Omogenea del Personale navigante come definita al precedente punto 2 e comunicheranno per iscritto alla Compagnia i nominativi risultanti dalle sopraccitate elezioni.

La durata dell'incarico degli RLS è di 3 anni e comunque restano in carica fino alla nuova nomina dei successivi RLS.

10. RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo si rinvia alle disposizioni di legge che regolano la materia della salute e sicurezza per il trasporto aereo, al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, ed all'accordo Interconfederale del 22/06/1995.

11. DISPOSIZIONI FINALI

Con gli impegni assunti nel presente Accordo si intende dare piena ed integrale applicazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, per tutto il personale navigante di Compagnia.

12. DECORRENZA

Le disposizioni di cui al presente Accordo trovano piena ed integrale applicazione decorsi 60 giorni dalla data di stipula dello stesso.

LE OO.SS/AAPP SOTTORINCONO LA PRESENTE IPOTESI DI INTESA ALLA
CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E SI IMPEGNANO A SCIOLGERE
LA DISERVA, IN CASO DI APPROVAZIONE, ENTRO IL CORRENTE MESE DI MAGGIO '08

~~_____~~

bozza

51

ALLEGATO

Le parti concordano che le richieste di congedo parentale di cui alla normativa legislativa vigente, avanzate dagli AA/VV, dovranno pervenire, ove possibile e fermo restando i minimi previsti per legge, agli enti aziendali preposti entro il giorno 10 di ogni mese per la programmazione di tali periodi di congedo nella turnazione del mese successivo.

[Handwritten signatures and scribbles]

PREVIDENZA INTEGRATIVA

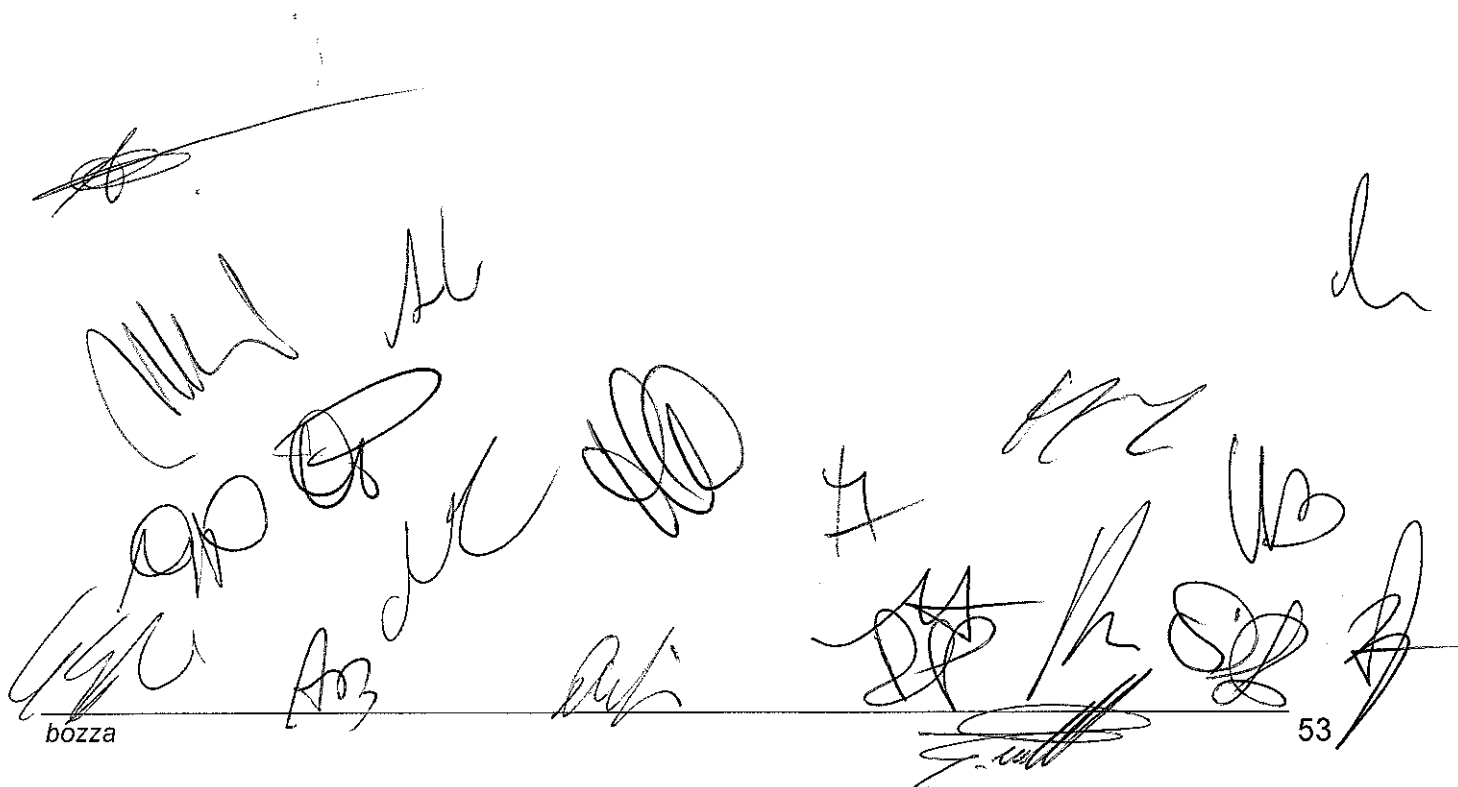
Iscrizione volontaria degli AA/VV al FONDAV

Si fa riferimento ai precedenti accordi in materia. In occasione della stampa dell'opuscolo contrattuale verranno riportati i relativi accordi con le modalità attuative per tale iscrizione.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA/POLIZZA BREVETTO

L'Azienda provvederà alla copertura assicurativa (vedi FIPA Alitalia) per tutti gli AA/VV Eurofly con contratto a tempo indeterminato. Sarà cura dell'Azienda portare a conoscenza degli AA/VV tutte le modalità/formalità.

Decorrenza dal 01/07/2005.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different departments or roles.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano l'istituzione del premio di redditività la cui base di calcolo individuale avrà come riferimento il controvalore di 3 riposi , in base alle modalità definite dall'apposita commissione tecnico paritetica che concluderà i propri lavori entro il primo trimestre 2006.

Dichiarazione a verbale

Allegato accordo 01/06/2004 per i punti non compresi nel presente contratto .

Dichiarazione a verbale

Le Parti si incontreranno entro la fine dell'anno 2005 per esaminare/definire la tematica riguardante la controfirma delle valutazioni, relativa alla figura del Rzona .

bozza

Verbale di riunione

In data 2005 si sono incontrate Eurofly S.p.A., le OO.SS.-AA/PP e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, ANPAV e AVIA.

Le Parti hanno concordato a partire dal mese di maggio 2005, la partecipazione anche degli AA/VV al contributo solidale ,non ripetibile , individuato per gli anni 2005 e 2006 quantificato nei seguenti valori mensili :

PURSER SENIOR	65,00 Euro	lordi mensili
PURSER	55,00 Euro	lordi mensili
RZONA	45,00 Euro	lordi mensili
ASSISTENTE DI VOLO	25,00 Euro	lordi mensili

Tale contributo è correlato a 6 giorni di non impiego (NI) annui , che saranno individuati nel mese -in programmazione e in operativo- sul turno del singolo A/V.

Inoltre tale contributo e i conseguenti giorni di non impiego saranno riproporzionati in base ai mesi lavorati.

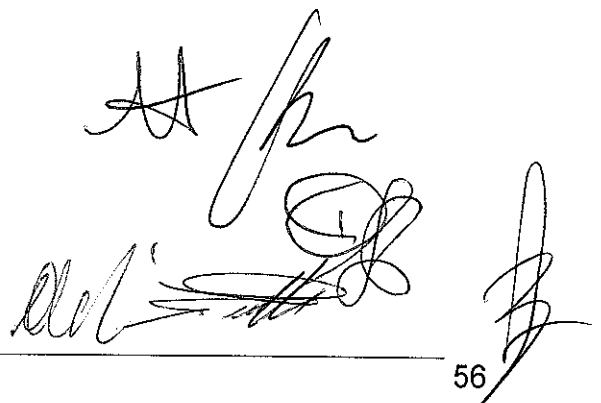
Lettera di Eurofly alle OSL e AAPP

L'Azienda, nel ripristinare il breakfast laddove incluso nel costo dell'alloggio presso gli alberghi attualmente in uso, si impegna a ricercare le migliori soluzioni per ottenere in fase di contrattazione la migliore scontistica possibile sui servizi. A tal fine la commissione alberghi parteciperà attivamente alla selezione delle strutture alberghiere.

Lettera di Eurofly alle OSL e AAPP

L'Azienda conferma l'applicabilità della norma che prevede l'utilizzo del CAF con tutte le compagnie aeree che riconoscono tale titolo di viaggio e sui voli "EUROFLY WEB".

Per quanto riguarda le facilitazioni di viaggio con altri vettori, ferma restando la procedura interna per i dipendenti Eurofly, l'Azienda fornirà indicazioni su tale tema entro il 31.12.2005.



Lettera di Eurofly alle OSL e AAPP

L'Azienda comunica che dal 01/06/05 ogni Assistente di volo Eurofly a tempo indeterminato, potrà usufruire annualmente di n.1 biglietto gratuito per il familiare/companion su voli della compagnia .

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a 'R'.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

eurofly

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

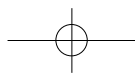
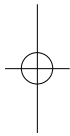
PER IL

PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

DIPENDENTE DA

EUROFLY S.p.A.

2002 - 2005





eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

Sesto San Giovanni (Mi), 10 maggio 2004

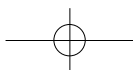
Tra

La Società Eurofly S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Delegato Com.te Augusto Angioletti, con la partecipazione del Direttore Operazioni Volo Com.te Davide Pisenti e del Direttore Risorse Umane Dr. Piercarlo Barberis, assistito dal Signor Eugenio Lombardozi

e

- l'Anpac - Associazione Nazionale Piloti Aviazione Commerciale, rappresentata dal Presidente Com.te Fabio Berti, dal Vice Presidente Com.te Stefano De Carlo, con la partecipazione della Rappresentanza sindacale di settore Eurofly Com.te Massimo Maddalena, Com.te Roberto Renna e Signor Federico Crocianelli
- la Fit-Cisl Piloti, rappresentata dal Responsabile Nazionale Com.te Francesco D'Arrigo e dal Com.te Alessandro Cenci, con la partecipazione della Rappresentanza Sindacale di Settore Eurofly Signor Josè Costantini

è stato stipulato il presente contratto collettivo aziendale valevole per i piloti dipendenti dalla Società Eurofly S.p.A.



eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

In data 10 maggio 2004 si sono incontrati la Società Eurofly e le Rappresentanze sindacali dei Piloti ANPAC e FIT-CISL per definire il rinnovo del contratto collettivo di lavoro aziendale dei Piloti Eurofly.

Le parti premesso che:

- Coerentemente con il mutato assetto societario di Eurofly e degli orientamenti del Management e dell’Azionista, convergono sull’opportunità di favorire ulteriormente lo sviluppo del vettore Eurofly, la cui missione aziendale sia quella di presidiare le attività charter sia di lungo raggio che di medio/corto raggio nonché cogliere tutte le altre opportunità che il mercato offre nella logica di sviluppo della Compagnia.
- La natura dell’attività in questione e lo sviluppo enunciato al precedente paragrafo richiedono costi competitivi rispetto ai mercati di riferimento e rendono quindi necessario procedere al rinnovo del CCL Piloti Eurofly attraverso soluzioni in grado di rispondere alle esigenze del mercato, mediante norme ed elementi di costo che tengano conto della particolarità di tale tipologia di trasporto;

Tutto ciò premesso

Le Parti si impegnano a favorire tale sviluppo con l’introduzione nella normativa contrattuale della flessibilità necessaria ai fini di un corretto ed efficiente dimensionamento dell’organico dei Piloti nonché, avendo a riferimento i picchi di lavoro stagionale, il ripperimento di risorse, per l’impiego con contratto a tempo determinato di Piloti/Comandanti in possesso di adeguati requisiti tecnico-professionali.

Le Parti stabiliscono che la normativa regolata dal CCL Azienda Piloti Eurofly, rinnovata con il presente accordo, si applica pienamente anche alle attività con aeromobili Airbus svolte attraverso l’impiego mixed-fleet (lungo, medio e corto raggio), con la possibile conseguente unificazione dei settori.

L’impiego in mixed-fleet riguarderà tutti i Piloti Eurofly.

Ove dovessero emergere, a livello tecnico, eventuali limitazioni a tale tipo di impiego, le parti si incontreranno per ricercare soluzioni idonee al superamento di tali limitazioni.

Alla luce delle suddette innovazioni, le parti concordano di istituire un gruppo di lavoro

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

ro paritetico volto all'identificazione degli strumenti necessari ai fini di una equilibrata attività nell'impiego mixed-fleet.

Le Parti altresì concordano di procedere al rinnovo del CCL Aziendale dei Piloti Eurofly.

PREMESSA

I presente Contratto regola il rapporto di lavoro dei Piloti dipendenti della Compagnia di Trasporto Aereo EUROFLY S.p.A. ed, in ottemperanza al disposto dell'Art. 35, 3° comma, applica i principi della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti condividono la necessità di un sempre maggiore sviluppo di efficaci relazioni industriali, da attuarsi anche attraverso un articolato sistema di informazioni rivolto a realizzare la approfondita conoscenza da parte delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nella fase di progettazione e realizzazione, degli interventi di sviluppo produttivo aventi riflessi sugli assetti occupazionali.

Le relazioni tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali stipulanti si articolano nel seguente modo:

a) Modello relazionale di informazione.

Le parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di informazione improntato sulla trasparenza e tempestività;
- allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio e della produttività;
- in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva dell'Azienda quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con la concorrenza, attesa la progressiva integrazione dei mercati e il processo di integrazione europea, tutto quanto sempre nell'ambito dell'ottimizzazione dei costi aziendali;
- tenuto conto de ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, a tutti i suoi livelli, del sistema delle relazioni sindacali; ravvisano l'oppo-

tunità di realizzare il seguente modello relazionale:

L'Azienda esporrà, nel corso di appositi incontri annuali alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, presenti le corrispondenti Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- 1) l'andamento relativo ai dati di traffico;
- 2) l'attività sviluppata in termini di acquisizione e/o accordi commerciali con altre imprese;
- 3) l'andamento della produttività, del livello di efficienza in riferimento all'anno precedente ed in rapporto con i principali concorrenti di riferimento;
- 4) le prospettive produttive nei programmi di investimento nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti, con le prevedibili implicazioni sull'occupazione, le condizioni di lavoro, le condizioni ambientali e la sicurezza del lavoro.
- 5) dati consuntivi sia qualitativi che quantitativi dell'occupazione, disaggregati per sesso, e su quelli relativi al prevedibile andamento occupazionale, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto (part-time, tempo determinato, CFL, etc.).

Nell'ambito di tale informativa ed in relazione alle prospettive produttive saranno inoltre fornite notizie:

- sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero di lavoratori interessati, alla durata dei corsi, agli obiettivi tecnico professionali da conseguire.

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

ART. 1 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione dei Piloti deve avvenire nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamenti vigenti.
2. Il Contratto di Lavoro deve avere la forma scritta con le seguenti precisazioni:
 - generalità e domicilio del Pilota;
 - la qualifica ed il grado assegnati ai sensi dell'Art. 5;
 - la località di prestazione del lavoro;

- la decorrenza e forma del Contratto e, se questo è a tempo determinato a tempo parziale, la relativa durata o tempo d'impiego; la durata del periodo di prova; la misura della retribuzione;
 - il richiamo al presente Contratto di Lavoro;
 - la data ed il luogo di conclusione del Contratto.
3. Prima dell'assunzione, il Pilota dovrà, presentare la seguente documentazione:
- libretto di lavoro;
 - certificato d'iscrizione all'E.N.G.A.;
 - brevetti e certificazioni in corso di validità;
 - certificati penale;
 - 2 foto formato tessera;
 - certificato di residenza;
 - buona conoscenza della lingua inglese ed italiana scritta e parlata

dovrà inoltre avere il proprio domicilio nel luogo di lavoro

NOTA 1

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25 comma 2, della legge 223 del 1991, non rientrano nelle quote di riserva stabilite dal comma 1 del medesimo art. 25 le assunzioni relative alla figura professionale di pilota.

NOTA 2

In caso di necessità i Comandanti da inserire in Compagnia con contratto a tempo indeterminato, l'Azienda si impegna a convocare le OO.SS./Associazioni Professionali firmatarie del presente contratto per esaminare/ricercare soluzioni idonee per risolvere in modo positivo le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

ART. 2 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi.
2. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.
3. Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova, salvo interruzioni derivanti da causa di forza maggiore.
4. Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del

- presente Contratto. Tuttavia la risoluzione del rapporto può avere luogo ad iniziativa di ciascuna delle Parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.
5. Qualora la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova avvenga per dimissioni, la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato, qualora invece la risoluzione avvenga per licenziamento, al Pilota sarà corrisposta la retribuzione fino alla fine del mese in corso. Ove il rapporto di lavoro venga risolto durante il periodo di prova per licenziamento, il Pilota ha diritto al rimborso delle spese di viaggio in Prima Classe dal luogo (Comune) di assunzione a quello di sua abituale residenza entro i confini della Repubblica.
 6. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Compagnia non proceda alla disdetta del rapporto, il Pilota si intende confermato in servizio. Il servizio prestato durante il periodo di prova, seguito da conferma anche tacita, è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
 7. La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova, purchè non abbiano una durata superiore al periodo di prova stesso. Il trattamento economico è dovuto soltanto qualora la malattia e l'infortunio siano insorti per causa di servizio e comunque fino alla data di scadenza del periodo di prova.

ART. 3 - CONTRATTO A TERMINE

1. L'assunzione può avvenire anche con prefissione di termine. In tal caso il rapporto di lavoro è regolato dalle disposizioni di Legge in materia e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili.
2. In particolare l'Azienda potrà assumere personale con contratto a termine di durata complessiva non superiore a 36 mesi non rinnovabili, ex D.l.g.s. 368 del 6 settembre 2001.
3. L'Azienda, con riferimento a quanto previsto al precedente punto 1, provvederà, in base al fabbisogno di personale, all'assunzione di piloti - in possesso di adeguati requisiti tecnico/professionali - da aziende italiane riconosciute dalle vigenti leggi in materia e successivamente di altra nazionalità in caso di mancato reperimento della quantità di risorse necessarie.

I contratti a tempo determinato non devono superare in percentuale il 25% del PNT in forza con contratto a tempo indeterminato.

ART. 4 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

La Compagnia potrà assumere Piloti a tempo parziale successivamente all'eventuale accoglimento delle domande di passaggio del personale già in forza. Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato sia con presenze articolate nel corso dell'anno, sia con ridotta attività giornaliera, anche limitatamente ad alcuni periodi dell'anno.

La Compagnia potrà utilizzare Comandanti/Piloti a tempo parziale mediante trasformazione a tempo parziale del Rapporto di Lavoro intercorrente con il personale in servizio a tempo pieno con Contratto a Tempo Indeterminato, nel limite massimo dell'8% del personale a tempo pieno e secondo le norme qui di seguito riportate.

Il lavoro a tempo parziale sarà effettuato con presenza articolata nel corso dell'anno per un minimo di 6 mesi, derivanti dalla somma dei periodi di attività.

I periodi di inattività potranno essere suddivisi in durate mensili.

L'individuazione dei periodi verrà effettuato dalla Compagnia in relazione alle esigenze tecnico/organizzative del Settore. La Compagnia si riserva la facoltà, nel rispetto della normativa di legge, di variare tali periodi e di disporre l'impiego a tempo pieno del personale assunto a tempo parziale.

La posizione in lista di anzianità non subisce modifiche per effetto di eventuali periodi di lavoro a tempo parziale.

Le domande di passaggio a tempo parziale dovranno essere fatte pervenire all'Azienda entro il 30 aprile per avere effetto, se accolte, entro il 1° gennaio dell'anno successivo.

La Compagnia si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali senza che ciò comporti incrementi di organico e predeterminando congiuntamente con l'interessato la durata del periodo per il quale viene accolta la domanda.

In caso di maturazione del passaggio di aeromobile, o di avvio al comando, tale diritto rimane sospeso, salvo espressa rinuncia da parte dell'interessato, fino alla formalizzazione della richiesta di rientro a tempo pieno.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

Il trattamento economico sarà direttamente proporzionale alla ridotta durata della prestazione.

Il periodo di godimento delle ferie, ridotte in maniera proporzionale, sarà prefissato dall'Azienda.

La manutenzione dell'anzianità aziendale ai fini dell'applicazione di qualsivoglia trattamento economico e nominativo di cui al presente CCL verrà direttamente commisurata alla ridotta durata della prestazione.

ART. 5 - QUALIFICHE E GRADI

Le qualifiche dei Piloti sono le seguenti:

- Comandante
- Pilota

I gradi dei Piloti sono i seguenti:

- Comandante Senior
- Primo Comandante
- Comandante
- Primo Ufficiale Senior
- Primo Ufficiale
- Pilota di 1[^]
- Pilota di 2[^]

ART. 6 - PASSAGGIO DI QUALIFICA E GRADO

1. Il Pilota di 2[^] con anzianità di servizio di 12 mesi dell'assunzione consegue di diritto il grado di Pilota di 1[^] semprechè impiegato in qualità di membro effettivo di equipaggio. Qualora tale ultima condizione non si fosse eventualmente verificata, l'attribuzione del grado di Pilota di 1[^] avverrà dalla data del primo volo di linea compiuto in qualità di membro effettivo di equipaggio.
2. Il Pilota di 1[^] con anzianità di 5 anni dall'assunzione con almeno 1500 ore di volo come Copilota titolare consegue di diritto il grado di Primo Ufficiale.
3. Il Pilota di 1[^] ed il Primo Ufficiale addetti a disimpegnare funzioni di Comandante

per un periodo di oltre 6 mesi, anche se in più riprese, conseguono di diritto la nomina a Comandante. Nella ipotesi in cui tali funzioni vengano svolte senza interruzioni, la nomina a Comandante decorrerà, a tutti gli effetti, dal giorno del conferimento delle funzioni stesse. Nella ipotesi invece di interruzioni, la nomina a Comandante sarà retrodatata di 6 mesi.

4. La promozione da Pilota di 1^a o da Primo Ufficiale a Comandante avviene a giudizio della Compagnia.
5. Il Comandante che abbia un'anzianità di servizio nella Compagnia di almeno 5 anni nel grado consegue di diritto il grado di Primo Comandante.
6. Il 1° Ufficiale con anzianità di servizio nella Compagnia di 20 anni, consegue di diritto il grado di 1° Ufficiale Senior sempre che non abbia rinunciato nell'avvio all'addestramento al Comando o, se avviato, sia risultato inidoneo allo stesso.
7. Il 1° Comandante con anzianità di servizio alla Compagnia di 25 anni, di cui almeno 8 nel grado di Comandante o 1° Comandante, consegue di diritto il grado di Comandante Senior.
8. L'anzianità di servizio e l'attività di volo relativa al servizio disimpegnato presso altre imprese di navigazione aerea sono computate agli effetti della promozione da Comandante a Primo Comandante quando il Pilota abbia maturato presso la Compagnia un'anzianità di servizio di 2 anni, con un'attività di volo, presso la Compagnia stessa, di almeno 650 ore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. Per quanto riguarda le disposizioni contenute nel presente Contratto, le Parti riconfermano che, per il passaggio al grado superiore, l'anzianità di servizio nella Compagnia deve intendersi riferita alla sola anzianità di servizio come Pilota.
2. La lista di anzianità aziendale regola il passaggio di qualifica e di aeromobile del Pilota. La lista di anzianità aziendale regola altresì i licenziamenti per riduzione di personale e le riassunzioni.

ART.7 - ORARIO DI LAVORO - TEMPO DI SERVIZIO - TEMPO DI VOLO

1. E' tempo di servizio qualsiasi periodo durante il quale il Pilota è impegnato in attività assegnategli dalla Compagnia.

Sarà quindi considerato tra l'altro come tempo di servizio:

- a) Il tempo durante il quale il pilota è impegnato in corsi, lezioni, voli di prova e controlli di qualsiasi genere;
 - b) A decorrere dal 1° giugno 2004, il servizio di linea, cioè il tempo che intercorre fra il momento in cui il Pilota deve presentarsi in aeroporto (ovvero 90' prima per i voli operati con aeromobili Lungo Raggio e 60' prima per tutti gli altri voli) e 30' dopo l'ultimo atterraggio, oppure il momento in cui il Pilota può lasciare l'aeroporto nel caso in cui il volo non venga effettuato. Nel caso in cui il volo non venga effettuato il Comandante provvederà a registrare i tempi di servizio dell'equipaggio;
 - c) A decorrere dal 1° giugno 2004, le soste a terra di durata inferiore a 8 ore (al netto del servizio prima e dopo) o le soste a terra superiori alle 8 ore (sempre al netto del servizio prima e dopo) qualora non vi siano possibilità di riposo
2. Il tempo impiegato come riserva a domicilio non viene computato ai fini dei limiti di servizio giornalieri mentre verrà computato al 50% ai fini dei limiti di servizio mensili.
- Il tempo di riserva a domicilio potrà avere una durata di 24 ore.
3. Il tempo di volo va calcolato dal momento in cui l'aereo si sposta dalla piazzola di carico fino al momento in cui l'aereo si arresta sulla piazzola di scarico.
 4. I tempi di servizio e di volo per attività continuativa nelle 24 ore consecutive sono riportati nella tabella allegata.
 5. Per esigenze di servizio i turni di avvicendamento potranno essere variati, ivi compreso lo spostamento dei riposi assegnati.
 6. Per gli altri tempi massimi di servizio e di volo vengono presi a riferimento i limiti ministeriali.
 7. Il tempo impiegato dal Pilota per trasferimenti sia in volo che con altri mezzi, per recarsi a prendere servizio o per ritornare in sede dopo l'effettuazione dello stesso, viene considerato tempo di servizio.
- Ai fini dei limiti del servizio giornaliero il tempo di trasferimento senza precedente o successiva attività funzionalmente collegata sarà computato al 50%.
- Ai fini del limite massimo mensile, detto tempo è computato per intero.
- Non viene computato nel servizio né nel riposo il tempo trascorso in viaggio notturno effettuato in cabina letto.
8. Per quanto non previsto dal presente Contratto, in materia di impiego del Personale di Condotta, valgono le vigenti Norme Ministeriali.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

punto 9 - Compimento linea

Con decorrenza 1.1.2004, l'equipaggio di condotta, una volta iniziato il servizio, è tenuto ad assicurare il completamento del volo o la serie di voli, sia da fuori sede che dalla base di armamento anche in previsione del superamento degli stessi e fino a concorrenza dei limiti ministeriali.

Nel caso di superamento di detti limiti viene previsto il seguente trattamento economico:

- Per la prima ora, il pagamento equivalente all'ora credito di 1° fascia (moltiplicatore 1,5) suddivisa in quarti d'ora calcolati con l'arrotondamento come da Tabella 1.
- Per il tempo oltre l'ora, il pagamento equivale all'ora credito di 2° fascia (moltiplicatore 2), anch'essa suddivisa in quarti d'ora calcolati con l'arrotondamento come da Tabella 1.

Nota a verbale

Il ordine al completamento del volo o la serie di voli, vedi nota 2 riportata nella tabella allegata all'art. 7.

Tabella 1 di arrotondamento al quarto d'ora.

Minuti totalizzati	Minuti pagati
01-15	15
16-30	30
31-45	45
46-60	60

Esempio:

Equipaggio minimo A330: limite di servizio da Tabella B = 16,00 ore

Nell'ipotesi di un totale di servizio di 17 ore e 38 minuti, verrà corrisposto: 1,00 ora (da 16,00 a 17,00) credito di prima fascia (X 1,5) + 0.45 ore credito seconda fascia.

Punto 10 - Voli in deroga

Con decorrenza 1.1.2004 in casi eccezionali derivanti da eventi operativi potranno essere programmati/effettuati voli singoli in deroga alle previsioni contrattuali in

materia di limiti di impiego e di servizio, previa condivisione con le RSA. Per l'effettuazione degli stessi le Parti concordano sul seguente trattamento economico:

- a) se il volo viene effettuato in deroga rispetto al numero delle tratte previste (massimo una tratta in più), si farà luogo al pagamento di 2 ore credito a tasso 2 per ogni tratta effettuata in deroga;
- b) se il volo viene effettuato in deroga ai limiti di servizio/volo vigenti si farà luogo al pagamento del trattamento economico di cui sopra, previsto per i voli effettuati in "compimento linea";
- c) se il volo viene effettuato contemporaneamente in deroga rispetto al numero delle tratte previste e rispetto ai limiti di servizio/volo vigenti si farà luogo al pagamento del trattamento economico di cui sopra, previsto per i voli effettuati in "compimento del trattamento economico di cui sopra, previsto per i voli effettuati in "compimento linea" e si applicherà il trattamento di cui al punto a) per quanto riguarda le tratte.

Punto 11

Con decorrenza 1.6.2004 per impieghi con equipaggio rinforzato, l'Azienda programmerà i turni di volo andata/ritorno in modo omogeneo, salvo casi eccezionali derivanti da eventi operativi.

A decorrere dal 1° giugno 2004

1. Il turno mensile di servizio sarà comunicato a ciascun Pilota con almeno 4 giorni di anticipo dall'inizio del mese.
2. I trasferimenti in volo dei Comandanti e dei Piloti Ufficiali con anzianità aziendale superiore a 5 anni saranno assicurati nella classe superiore sui voli della Compagnia Eurofly. Nel caso in cui detti trasferimenti siano effettuati attraverso altri vettori, tale trattamento sarà assicurato compatibilmente con la disponibilità dei posti al momento della prenotazione. In caso di mancata assegnazione della classe superiore, al Comandante ed al Primo Ufficiale verrà corrisposta una indennità economica pari rispettivamente a Euro 207,00 e Euro 138,00 nel caso in cui il trasferimento in volo sia di lungo raggio, ovvero un'indennità economica pari rispettivamente a Euro 103,00 e 69,00 nel caso di trasferimento di medio raggio (per le definizioni di "lungo" e di "medio raggio" si rimanda al successivo chiarimento a verbale in calce alla tabella di seguito allegata).

ALLEGATO ALL'ART. 7

LIMITI VOLO/SERVIZIO GIORNALIERI PER IMPIEGHI
CONTINUATIVI NUMERO TRATTE IN SERVIZIO

TAB A		INIZIO SERVIZIO L.T.	
Corto e medio raggio		05.00-20.59	21.00-04.59
	n. tratte	volo servizio	volo servizio
)	1	10.30-15.00	10.00-14.00
(3 piloti + (2+fms)	2	10.30-15.00	10.00-14.00
)	3	10.30-15.00	08.30-11.30
Nota: eventuale 5° tratta CMG o FERRY FLIGHT	4	10.30-15.00	08.00-11.00

TAB B		INIZIO SERVIZIO L.T.	
Lungo raggio			
)		00.00-23.59	
(2 piloti + fms	1	12.00-16.00	
)	2	12.00-16.00	

TAB C		INIZIO SERVIZIO L.T.	
Lungo raggio			
)			
(3 piloti + fms	1	15.00-18.00	
)	2	16.00-19.30	

NOTA:

- 1) Per attività non continuative nelle 24 ore consecutive valgono i limiti riportati nelle disposizioni ministeriali in vigore.
- 2) Le misure indicate nella tabella di impiego sono da intendere come valori limite per la programmazione. Per l'effettuazione valgono i limiti di volo e di servizio previsti dalle vigenti norme ministeriali. Pertanto l'equipaggio, una volta iniziato il servizio è tenuto ad assicurare il completamento del turno giornaliero fino a concorrenza dei limiti ministeriali. Al Comandante sarà comunque demandata la valutazione finale circa la possibilità concreta di assicurare detto completamento.

- 3) Il caso di tratta fuori servizio che preceda e segua un impiego in servizio, non verrà computato ai fini dei limiti giornalieri di servizio rispettivamente il tempo di presentazione o di fine servizio; In tal caso il tempo di trasferimento in volo è computato al 100% ai fini dei limiti del servizio giornaliero
- 4) Corto/medio raggio con equipaggio 3 Pil + FMS, possono essere applicati i limiti HV 15 e HS 18 con un numero massimo di 4 tratte.
- 5) Corto/medio raggio: in caso di crew rinforzato sarà disponibile un posto in prima fila, lato corridoio
- 6) Lungo raggio: in caso di crew rinforzato sarà disponibile un posto di riposo nella classe più alta.

1° CHIARIMENTO A VERBALE:

Le parti chiariscono che per "crew rinforzato" si intende quello costituito da effettivi membri di equipaggio

2° CHIARIMENTO A VERBALE:

Le parti concordano sulla seguente definizione di "medio" e "lungo raggio"

- Per attività di lungo raggio si intende quella in cui almeno una delle singole tratte è pari o superiore a 6 ore

- per attività di medio raggio si intende quella in cui nessuna delle singole tratte supera le 5 ore e 59' di volo.

Nota a verbale

I nuovi limiti orari di volo e di servizio ed i relativi criteri di determinazione stabiliti dalle future regolamentazioni al livello ministeriale ed europeo saranno contestualmente recepiti in modo integrale con le decorrenze espressamente indicate dalle citate regolamentazioni.

ART. 8 - RIPOSO FISIOLÓGICO, RIPOSO SETTIMANALE, MENSILE E TRIMESTRALE. FESTIVITÀ

1. Riposo fisiologico:

a) fuori sede:

- al termine del volo o serie di voli il riposo fisiologico fuori sede deve essere il doppio delle ore volate con un minimo di 8 ore;

b) in sede:

- al termine del volo o serie di voli con rientro in sede, il riposo fisiologico deve essere il doppio delle ore volate con un minimo di 13 ore prima della ripresa del servizio.

- Nel caso venga programmato un turno di servizio in cui sia previsto un riposo inferiore a 13 ore, ma superiore a 8 ore, il numero di tratte successive al riposo in oggetto, sarà non superiore a 3. Tali fattispecie nella programmazione individuale non potranno essere presenti più di una volta al mese.
- Dopo un trasferimento fuori servizio, senza precedente o successiva attività di volo funzionalmente collegata, ai fini della ripresa del servizio sarà concesso un periodo di riposo pari alle ore volate con un minimo di 8 ore relativamente ai voli di medio raggio, ovvero 9 ore per i voli di Lungo Raggio.

2. Riposi settimanali e mensili

- a) I riposi spettanti, di cui ai successivi punti a1, a2 e a3, avranno inizio dalle ore 00.01 e cesseranno alle ore 24.00 indipendentemente dall'assorbimento del riposo fisiologico e assorbono le domeniche e le festività cui al successivo punto 3.
 - a1) Con decorrenza 1° maggio 2004 salvo quanto previsto nei successivi paragrafi a2) e a3), il Pilota ha diritto a un minimo programmabile di 30 giorni di riposo nel trimestre (febbraio/marzo/aprile; maggio/giugno/luglio ecc...) con un minimo programmabile nel mese di 8 giorni salvo le previste riduzioni (addestramento, ferie, malattie, ecc..) nel mese e nel trimestre.
Nel caso di riposi non goduti a causa di eventi imprevisti legati all'operativo o non assegnati in programmazione, gli stessi saranno riprogrammati entro i due trimestri successivi o assegnati in operativo a scelta del Pilota. In caso di non riassegnazione nei due trimestri successivi, i riposi stessi saranno messi in pagamento.
Comunque il giorno di riposo non può essere riassegnato all'interno del mese, se non concordato con il Pilota interessato.
Indipendentemente dal numero dei giorni di riposo programmati, comunque nel mese saranno goduti 8 giorni di riposo o misure proporzionali.
In caso di assegnazione di un singolo riposo compreso tra due attività di linea, tale riposo sarà di 33 ore di cui 24 ore dalle 00.01 alle 24.00.
 - a2) Il Pilota in addestramento in volo non di linea ha diritto ad 8 giorni di riposo al mese.
 - a3) Al Pilota in addestramento a terra o al simulatore saranno riconosciuti 4 o 8 riposi al mese (riducibili proporzionalmente), per attività addestrativa rispettivamente fino a 5 ore giornaliere o a 8 ore giornaliere.

- a4) Nel caso che l'addestramento abbia luogo fuori sede i riposi spettanti, ai sensi del comma precedente, si considerano, convenzionalmente, goduti in ragione di un riposo per ogni settimana o frazione di essa. Per i restanti riposi, la Compagnia, al rientro in sede, ha facoltà di scelta fra l'assegnazione dei riposi mancanti ed il pagamento di un compenso sostitutivo come da successivo punto b).
- a5) Ove il termine di un turno di servizio comporti un rientro in sede con arrivo tra le 23.30 e le 24.00 ed il giorno successivo sia un giorno di riposo, tale riposo si considera non goduto.
- b) I riposi non goduti vengono retribuiti secondo la formula: retribuzione mensile fissa (stipendio, indennità di volo minimo garantito, eventuale ad personam e differenza minimo garantito) diviso 20.
- c) Il giorno della visita medica non sarà considerato nè riposo nè servizio.
- d) Durante il periodo di riposo il Pilota non è tenuto ad essere reperibile.
- e) Nel caso in cui il Pilota vada in ferie o all'addestramento a cavallo di due mesi, il numero dei riposi da godere nel periodo di servizio di linea sarà calcolato prorata ed il computo avverrà nell'arco di due mesi o dei due trimestri.
- f) In programmazione, nel caso di godimento delle ferie e/o di assenza dal servizio per malattia/infortunio/IML, il numero dei riposi da programmare nel mese o nel trimestre sarà proporzionalmente ridotto.
- g) Uno dei giorni di riposo di cui al punto 2 al) dovrà essere assegnato il giorno antecedente a quello fissato per la visita medica del Pilota.
- h) I riposi mensili devono essere goduti in sede.
- i) Dopo sei giorni di impiego deve essere concesso almeno un giorno di riposo, salvo che in caso di avvicendamento fuori sede di durata superiore a 6 giorni. In questo caso, al rientro, al pilota sarà assegnato almeno un giorno di riposo.

3. Voli Est-Ovest

Eurofly programmerà nei turni mensili, tra un avvicendamento diretto ad est (con esclusione degli avvicendamenti che si svolgono interamente nell'area costituita da Europa e Medio Oriente) e un avvicendamento diretto a Ovest o viceversa, avvicendamenti operati per meridiani (es. linee sull'Africa) oppure un intervallo di 60 ore non lavorative (es. riposi contrattuali, ecc.) Si chiarisce che detto intervallo programmato vale anche nel caso di assegnazione di un avvicendamento durante un turno di riserva

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

4. Festività

Sono considerati giorni festivi le ricorrenze previste dalle vigenti Norme di Legge e la Festa della Patrona dell'Aeronautica.

CHIARIMENTIA VERBALE

Con decorrenza 1° maggio 2004 il Pilota può richiedere, nei tempi stabiliti per la programmazione del turno mensile, n. 4 giorni di riposo anche consecutivi.

In caso di accettazione della richiesta da parte dell'Azienda, gli stessi saranno evidenziati e considerati non spostabili salvo eventi imprevisti legati all'operativo. Comunque, nel corso del mese, n. 4 giorni di riposo saranno considerati inamovibili ed evidenziati nel turno con la dicitura RIPI.

La variazione al riposo programmato sarà comunicata dall'Azienda entro le ore 21.00 del giorno antecedente il riposo stesso.

Con decorrenza 1° maggio 2004 qualora nella programmazione del turno individuale vengano assegnati un numero di riposi inferiori a 10, non potranno essere programmati riposi arretrati nè riposi aggiuntivi annuali salvo casi di ridotta attività nel mese. I riposi riprogrammati, riferiti al trimestre precedente, saranno riassegnati in aggiunta al numero dei riposi previsti nei due trimestri successivi.

Con decorrenza 1° maggio 2004, in caso di cancellazione da parte dell'Azienda di una attività programmata, al Pilota sarà assegnato, in sostituzione, un impiego di riserva (RSC).

Possano essere esaminate dall'Azienda eventuali richieste del Pilota di riposi arretrati o ferie o riposi aggiuntivi.

NOTA A VERBALE 1)

Per il personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2003, la spettanza annua di giornate di riposo è elevata di nr. 7 giorni, previa verifica da effettuare tra le Parti, entro il 31.12 di ciascun anno, della effettiva potenzialità aziendale di assegnazione delle spettanze aggiuntive di cui sopra.

La maturazione di tale spettanza aggiuntiva avviene in ragione di 2,33 giorni per ogni quadrimestre completo di servizio. Quanto precede decorre dall'anno 2004, ferma restando, fino a tale data, la preesistente norma.

NOTA A VERBALE 2)

Su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, l'Azienda incontrerà le stesse per esaminare l'eventuale redistribuzione dei riposi aggiuntivi annuali, di cui alla precedente nota a verbale 1), nell'ambito della categoria piloti, senza ulteriori costi per la Compagnia.

ART. 9 - FERIE

Il Pilota ha diritto ad un periodo di ferie annuale della durata di 30 giorni di calendario. Tale misura è aumentata di un giorno dopo cinque anni di anzianità; di un secondo giorno dopo dieci anni di anzianità; di un terzo giorno dopo quindici anni di anzianità; di un quarto giorno dopo diciotto anni di anzianità.

1. Le ferie annuali possono essere divise in più periodi con un minimo di 3 giorni consecutivi.

Nel corso dell'anno al pilota sarà comunque assegnato un periodo di 12 giorni di ferie continuativo, salva diversa richiesta del singolo.

2. La Compagnia stabilirà il periodo di godimento delle ferie compatibilmente con le esigenze aziendali. L'Azienda inoltre comunicherà l'assegnazione delle ferie con un preavviso di 15 giorni.

A decorrere dall'anno 2004, il Pilota può presentare il proprio piano ferie dell'anno successivo entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno. L'Azienda comunicherà entro il 31/12 di ogni anno, tramite lettera/e-mail l'accettazione o meno della richiesta, concordando eventualmente con l'interessato periodi alternativi compatibilmente con le disponibilità tecnico/organizzative aziendali.

In caso di mancata richiesta da parte del pilota, sarà cura dell'Azienda comunicare i periodi di ferie anche se programmati a cavallo di due mesi.

Le ferie spettanti dell'anno saranno assegnate entro il 30 giugno dell'anno successivo, sempre concordando con l'interessato che ne ha fatto specifica richiesta ed avranno priorità rispetto alle richieste dell'anno in corso.

L'Azienda predisporrà un modulo per la richiesta, del piano ferie o un sistema informatico alternativo rilasciando in tali fattispecie una apposita ricevuta.

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il pilota ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni è computata come mese intero.

Se le ferie non possono essere godute entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione la Compagnia provvede al pagamento delle stesse. Le ferie non godute vengono retribuite secondo la formula: retribuzione mensile fissa (stipendio, indennità di volo minimo garantito, eventuale ad personam e differenza minimo garantito) diviso 30.

4. Il periodo di ferie è computato ai fini dell'anzianità.
5. I giorni aggiuntivi di ferie per anzianità non determinano riassorbimento di giorni di riposo mensile.
6. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo di godimento delle ferie stesse sopraggiunga una malattia di durata superiore ai 5 giorni, sempre che il pilota ne dia tempestiva comunicazione alla società per gli opportuni controlli.
7. Al Pilota richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Compagnia è tenuta ad usare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località, dove trascorreva le ferie, il trattamento di missione previsto dall'art. 17.

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.

Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo non viene computato nella durata delle ferie.

NOTA A VERBALE

Ferme restando le previsioni contenute nel citato articolo, le Parti ribadiscono la volontà di ricercare soluzioni idonee per la fruizione da parte dei Piloti delle ferie maturate. A tal fine le Parti concordano di istituire un Gruppo di lavoro a livello tecnico, formato da due membri rappresentanti le OSL firmatarie il presente contratto e due membri nominati dall'Azienda al fine di sperimentare meccanismi di "rotazione" dell'assegnazione ferie o altri tipi di meccanismi sempre volti alle finalità prefissate. I lavori del citato Gruppo di lavoro dovranno terminare entro il 30 settembre 2004

ART. 10 - STIPENDI

1. Gli stipendi mensili del Personale di Condotta sono fissati nelle misure di cui alle seguenti tabelle.

Gli stipendi mensili sono comprensivi della cosiddetta "indennità di contingenza" e dell'EDR di cui agli accordi del luglio 93 tra Governo e parti sociali.

Tab. A) COMANDANTI Valori mensili da 1.1.2004	
Anni	Stipendio
0	1.468,29
1	1.468,29
2	1.468,29
3	1.468,29
4	1.468,29
5	1.724,68
6	1.777,86
7	1.831,03
8	1.885,02
9	1.937,39
10	1.990,56
11	2.043,74
12	2.096,91
13	2.150,09
14	2.203,27
15	2.256,44
16	2.309,62
17	2.362,80
18	2.415,97
19	2.469,15
20	2.522,32
21	2.575,50
22 e oltre	2.628,68

Tab. A) PILOTI Valori mensili da 1.1.2004	
Anni	Stipendio
0	983,75
1	983,75
2	983,75
3	983,75
4	983,75
5	1.155,54
6	1.191,16
7	1.226,79
8	1.262,96
9	1.298,05
10	1.333,68
11	1.369,30
12	1.404,93
13	1.440,56
14	1.476,19
15	1.511,82
16	1.547,44
17	1.583,07
18	1.618,70
19	1.654,33
20	1.689,96
21	1.725,59
22 e oltre	1.761,21

2. Le modalità di attuazione del nuovo sistema retributivo sono riportate nel testo "Retribuzione per anzianità" allegato al presente Contratto.

ART. 11 - AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO

Lo stipendio mensile, di cui all'art. 10, viene incrementato con cadenza annuale per effetto del decorso dell'anzianità aziendale.

La decorrenza di tale incremento avrà luogo dal mese stesso di assunzione se la data di assunzione del pilota cade nella prima metà di tale mese, ovvero nel mese successivo se la data di assunzione cade nella seconda metà del mese.

ART. 12 - INDENNITÀ DI VOLO

1. Per tutti i voli compiuti dal Pilota, sono corrisposte le indennità orarie di cui alle seguenti tabelle. Le modalità di attuazione del nuovo sistema retributivo sono riportate nel testo "Retribuzione per anzianità (nuova scala retributiva)" allegato al presente Contratto.

Tab. B) COMANDANTI Valori mensili da 1.1.2004		
Anni	Ind. di volo	Aliquota oraria ind. di volo
0	2.241,41	24,90
1	2.241,41	24,90
2	2.241,41	24,90
3	2.241,41	24,90
4	2.241,41	24,90
5	3.201,21	35,57
6	3.424,56	38,05
7	3.647,89	40,53
8	3.871,23	43,01
9	4.094,57	45,50
10	4.317,92	47,98
11	4.541,26	50,46
12	4.764,59	52,94
13	4.987,93	55,42
14	5.211,28	57,90
15	5.434,62	60,38
16	5.657,96	62,87
17	5.881,29	65,35
18	6.104,64	67,83
19	6.327,98	70,31
20	6.551,32	72,79
21	6.774,66	75,27
22 e oltre	6.998,00	77,76

Tab. B) PILOTI Valori mensili da 1.1.2004		
Anni	Ind. di volo	Aliquota oraria ind. di volo
0	1.501,74	16,69
1	1.501,74	16,69
2	1.501,74	16,69
3	1.501,74	16,69
4	1.501,74	16,69
5	2.144,81	23,83
6	2.294,45	25,49
7	2.444,09	27,16
8	2.593,73	28,82
9	2.743,36	30,48
10	2.893,00	32,14
11	3.042,64	33,81
12	3.192,28	35,47
13	3.341,92	37,13
14	3.491,56	38,80
15	3.641,19	40,46
16	3.790,83	42,12
17	3.940,47	43,78
18	4.090,11	45,45
19	4.239,75	47,11
20	4.389,38	48,77
21	4.539,02	50,43
22 e oltre	4.688,66	52,10

2. Al Pilota che svolga servizio di linea come membro effettivo di equipaggio è garantito il pagamento della indennità oraria di volo, riferita alla qualifica di appartenenza, nella misura di cui alla tabella allegata al presente articolo moltiplicata per 90 ore. Il relativo valore è corrisposto per dodici mesi l'anno.
3. Le aliquote orarie di volo sono incrementate con cadenza annuale per effetto del decorso dell'anzianità aziendale.
4. Ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, la misurazione in ore del tempo effettivo di volo del Pilota è ragguagliata al maggior tempo tra quello riportato dall'orario ufficiale della Compagnia e quello effettivamente impiegato.
5. Il Pilota non ancora membro effettivo di equipaggio sarà retribuito con il solo stipendio e con un'indennità mensile di Euro 323,00 che si riferisce alla sua posizione di "in addestramento" ed è comprensiva quindi dei voli di addestramento. Tale indennità è frazionabile in Euro 13,00 per ogni giornata lavorativa.
6. Con decorrenza 1° gennaio 2004 l'indennità di volo minimo garantito è incrementata di un importo pari a 31,00 per Comandanti/Piloti in caso di impiego in qualità di membri titolari in ogni attività di volo compresa nella fascia oraria 23,00/05,59 L.T. o che ricada in tale fascia oraria.

ART. 13 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. La Compagnia corrisponde ogni anno ai Piloti, normalmente alla vigilia di Natale, una 13^a mensilità costituita dallo stipendio di cui al punto 1 dell'art. 10 del presente C.C.L. il tutto nell'ammontare che spetta al Pilota al 31 dicembre successivo.
2. In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Pilota che abbia superato il periodo di prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

ART. 14 - INDENNITÀ OPERATIVA

1. La Compagnia corrisponde ai Piloti al 30 giugno di ogni anno, un'indennità operativa costituita dallo stipendio di cui al punto 1 dell'Art. 10 del presente C.C.L. il tutto nell'ammontare che spetta al Pilota alla data sopra indicata.

2. Detta indennità è riferita all'anno solare in corso alla data di pagamento. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vale quanto disposto al punto 2 del precedente art. 13.

ART. 15 - MAGGIORAZIONI INDENNITÀ DI VOLO - SERVIZIO

1. Per i Piloti Eurofly viene istituito un sistema di computo dell'attività denominata "ore credito" di cui all'allegata regolamentazione
2. In considerazione di quanto in premessa per la parte riguardante l'impiego mixed-fleet dei Piloti, le Parti concordano fin d'ora che, quando l'Azienda attiverà la tur-nazione mensile mixed-fleet, si darà luogo contestualmente al pagamento della seguente indennità:
Ai Comandanti/Piloti impiegati in attività di volo di corto/medio raggio, per ogni giorno (00,01/24,00) di impiego in volo viene riconosciuta un'indennità di Euro 20,00 in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito. Tale misura è elevata a Euro 35,00 per Comandanti/Piloti del settore Lungo Raggio.
3. *A decorrere dal 1° maggio 2004, ai comandanti e piloti con contratto a tempo inde-terminato presenti alla data del 31.12.2003 verrà corrisposta una integrazione dell'in-dennità di volo mensile minimo garantito di cui alla successiva tabella che si aggiun-ge alle indennità di volo percepite dai piloti/comandanti.*
Con la data del 30 aprile 2004 si intendono abrogati gli aspetti economici contenu-ti nel verbale di accordo del 15.04.2002.
4. A decorrere dal 1/1/2004, ai Comandanti/Piloti per ogni giorno di presenza in ser-vizio per attività di volo fuori dalla base di armamento, verrà riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di volo di Euro 25,00 in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito.

	Comandanti	Piloti
Anni	Aliquota oraria moltiplicata 90 ore mensili	Aliquota oraria moltiplicata 90 ore mensili
0	7,78	5,21
1	7,78	5,21
2	7,78	5,21
3	7,78	5,21
4	7,78	5,21
5	7,78	5,21
6	7,41	4,96
7	7,04	4,71
8	6,67	4,47
9	6,30	4,22
10	5,93	3,97
11	5,56	3,72
12	5,19	3,47
13	4,81	3,23
14	4,44	2,98
15	4,07	2,73
16	3,70	2,48
17	3,33	2,23
18	2,96	1,99
19	2,59	1,74
20	2,22	1,49
21	1,85	1,24
22 e oltre	1,48	0,99

ART. 16 - ASSEGNI FAMILIARI SUPPLETTIVI

La Compagnia corrisponde ai Piloti un'indennità di importo pari a quella degli assegni familiari, per i figli a carico di età superiore agli anni 18 ed inferiore ai 21, per i quali sia venuto a cessare il diritto alla prestazione degli assegni familiari da parte dell'istituto Nazionale della Previdenza Sociale, sempreché tale cessazione non derivi dall'applicazione dell'art. 20 della legge n. 730/1983 e delle vigenti disposizioni di legge.

ART. 17 - DIARIE

1. A decorrere dal 1° gennaio 2004 ai Comandanti/Piloti in attività di servizio di volo, per i tempi di trasferimento e per le attività al di fuori della propria sede di armamento, vengono corrisposti - a titolo di rimborso spese per il vitto - i seguenti importi:
 - Servizio, assenza e sosta fuori dalla base di armamento nel giorno (00,01/24,00) pari o superiore a 12 ore: 60,00 giornalieri.
 - Servizio, assenza e sosta fuori dalla base di armamento inferiore a 12 ore: 5,00 per ora intera; le frazioni di ora si arrotondano ai 15 minuti superiori.
 - Per attività di servizio in sede (addestramento, ufficio ecc...) verrà riconosciuto un importo di 40 Euro per servizio prestato per metà giornata (5 ore) e di 70 Euro per l'intera giornata di servizio.
2. I pernottamenti di tutto il P.N.T. senza distinzione di grado e qualifica, tanto in Italia che all'estero, saranno a cura e spese della Compagnia in strutture alberghiere di adeguato livello.

Nota a verbale

Fino al 31.12.2003 resta in vigore la preesistente normativa in materia.

ART. 18 - INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO VIA SUPERFICIE

Per i trasferimenti via superficie si conviene quanto segue:

- Da MXP a LIN-BGY e viceversa non verrà riconosciuta alcuna indennità di trasferimento.
 - A decorrere dal 1° gennaio 2004 da MXP per tutte le altre destinazioni, verrà riconosciuta un'indennità pari a Euro 70,00 per i Comandanti e Euro 56,00 per i Piloti.
- Per ogni altro trasferimento fuori dalla base di armamento, qualora si verifichino percorrenze (certificate in programmazione) superiori a 1 ora, verrà corrisposta forfettariamente (andata o ritorno) l'indennità sopra descritta.
- Per percorrenze superiori a 200 km il tempo di inizio servizio sarà calcolato dall'orario di presentazione a MXP per iniziare il trasferimento; il tempo di trasferimento non verrà conteggiato nei limiti settimanali e mensili.

- Per i trasferimenti di rientro verso MXP il tempo di servizio sarà computato al 50%.
- In tutti i casi sarà corrisposta la diaria secondo il tempo di servizio effettuato.

ART. 19 - DIVISE - INDUMENTI DI VOLO - BAGAGLIO

1. Il Pilota ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica e grado.
2. La dotazione e la durata del vestiario è stabilita dalla Direzione operazioni Volo.
3. Per la perdita totale del vestiario e del bagaglio, in conseguenza di avvenimenti di volo, viene corrisposta la somma di Euro 110,00 nel caso in cui il Pilota sia comandato in servizio di durata inferiore a 5 giorni e di Euro 210,00 nel caso in cui il Pilota sia comandato in servizio di durata superiore ai 5 giorni. L'importo è uguale per tutti i gradi e qualifiche.
4. Nel caso di perdita parziale o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito

ART. 20 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO ISTRUTTORI E CONTROLLORI

A) Parte normativa

1. L'attribuzione delle funzioni di Controllore e di Istruttore verrà formalizzata per iscritto.
Il Pilota che durante la durata dell'incarico transita ad altro aeromobile decade dall'incarico stesso.

NOTA A VERBALE

Per la formazione di nuovi Comandanti Istruttori e di nuovi Comandanti Incaricati di addestramento in linea la Compagnia prevede di programmare dei corsi propedeutici di durata adeguata.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Compagnia precisa che l'attribuzione delle funzioni di Comandante Incaricato di addestramento in linea rientra tra le responsabilità proprie dell'Azienda, che vi prov-

vede mediante autonomi criteri di valutazione, nell'ambito dei quali è compresa anche l'anzianità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Compagnia informa che l'attribuzione dell'incarico di "Controllore" viene effettuata tra i Piloti Comandanti che abbiano precedente esperienza in qualità di Piloti Comandanti "Istruttori".

2. Impiego:

a) Per i soli voli sul campo, il tempo massimo di volo programmato non potrà superare i seguenti limiti:

giornalieri	ore	4
settimanali	ore	20
mensili	ore	60
annuali	ore	600

I limiti giornalieri e settimanali potranno essere eccezionalmente protratti di fatto a giudizio dell'Istruttore o del Controllore, rispettivamente fino a 5 ore ed a 25 ore.

b) Qualora nello stesso giorno il Pilota Istruttore o Controllore venga impiegato sia in volo che al simulatore, il tempo impiegato in attività al simulatore verrà computato come tempo di volo ai soli effetti del calcolo del limite massimo giornaliero delle ore di volo, che deve essere contenuto nella misura prevista per impieghi in linea con equipaggio minimo.

c) I tempi durante i quali i Piloti interessati sono impegnati nel disbrigo di pratiche di ufficio, riunioni, commissione di esami ecc. sono considerati contrattualmente "tempo di servizio".

3. Voli di addestramento

In tutti i voli di addestramento verrà assicurata la presenza di un Copilota qualificato, fino a che il Pilota in addestramento non abbia ottenuto la completa qualificazione richiesta o per il volo sul campo o per il volo in linea.

4. Voli di linea

La Compagnia programmerà l'attività dei Comandanti Istruttori e Controllori in

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

modo da garantire agli interessati, per un periodo di 60 giorni consecutivi, un impiego in linea rapportabile al 20% dell'attività media annua svolta dai Comandanti del medesimo aeromobile.

5. Programmi di addestramento

I Piloti Istruttori o Controllori verranno informati dei programmi di addestramento predisposti dalla Compagnia prima dell'inizio di ciascun ciclo addestrativo.

B) Parte economica

- a) La Compagnia corrisponde ai Piloti Istruttori e Controllori un rimborso spese mensile, comprensivo delle spese di trasporto Milano città-aeroporto e viceversa, del seguente importo

Com.te Controllore 400,00 (a decorrere dal 1° aprile 2004)

Com.te Istruttore 335,70

Primo Ufficiale Istruttore 224,66

- b) L'importo riconosciuto per Indennità di volo, per ciascuno dei dodici mesi dell'anno, è maggiorato in misura corrispondente al 10% dell'indennità di volo minimo garantito mensile (comprensivo dell'eventuale differenza minimo garantito) per i Comandanti ed il 1° Ufficiale Istruttore. Tale misura è elevata al 15% (a decorrere dal 1° aprile 2004) per i Comandanti Controllori.
- c) Ai piloti Istruttori o controllori per l'impiego in sede è prevista una indennità di presenza giornaliera pari a Euro 38,73. Per ogni giorno di presenza in ufficio diverso dalla propria sede di lavoro, verrà corrisposto il rimborso pasti di cui all'art.17 del presente contratto.

- C) Per quanto non previsto esplicitamente nel presente accordo si applicano il contratto collettivo di lavoro dei Piloti dipendenti da Eurofly nonché gli eventuali accordi aggiuntivi.

ART. 21 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al Pilota che contragga matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni calendariali, con corresponsione dell'intera retribuzione. Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali. La richiesta del congedo matrimoniale dovrà essere

corredata dal documento comprovante la avvenuta pubblicazione; entro 60 giorni dalla celebrazione del matrimonio dovrà essere consegnato il relativo certificato matrimoniale.

ART. 22 - COMPONENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E LORO PAGAMENTO

1. Oltre allo stipendio di fatto come definito al precedente Art. 10, al Pilota sono corrisposte le indennità di cui all'Art. 12 che non fanno parte della retribuzione.
2. Lo stipendio di cui all'Art. 10 e le indennità di cui all'Art. 12 sono pagati dalla Compagnia alla fine di ogni mese, con specificazione dei vari elementi costitutivi. Le altre indennità sono pagate dalla Compagnia alla fine del mese successivo a quello cui si riferiscono. La 13a mensilità e l'indennità operativa sono pagate alle rispettive date indicate negli artt. 13 e 14.
3. Ove il pagamento delle competenze (retribuzione fissa e/o variabile) venga ritardato entro il 30° giorno dal termine predetto, sulle somme dovute la Compagnia corrisponderà gli interessi in misura superiore del 2 per cento al tasso ufficiale di sconto. Nel caso il ritardo superi i 30 giorni, il Pilota ha inoltre la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione anche dell'indennità sostitutiva del preavviso.
4. In caso di contrasto sugli elementi costitutivi delle competenze del Pilota, allo stesso devono essere corrisposte le somme sulle quali non vi è contrasto.
5. Salvo quanto diversamente disposto, a tutti gli effetti del presente contratto, la retribuzione è costituita dallo stipendio di fatto di cui al precedente Art. 10, da un dodicesimo della 13a mensilità e da un dodicesimo dell'indennità operativa.

ART. 23 - TRASFERIMENTI

1. In caso di trasferimento disposto dalla Compagnia e che comporti cambio di residenza, al Pilota con famiglia vivente a carico spetta il seguente trattamento:
 - a) un preavviso di giorni 30,
 - b) il rimborso per il dipendente ed i familiari viventi a carico, fino al 3° grado,

- delle spese di viaggio in 1a classe.
- c) a scelta del dipendente il rimborso delle spese, preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli) ovvero, qualora non vi sia trasporto di detti effetti. Il pagamento da parte della Compagnia della somma di Euro 155,00;
 - d) l'indennità di trasferimento nella misura di 15 giorni del trattamento dimissione di cui all'art. 17, oltre ad un giorno per ogni figlio a carico oltre il terzo.
2. In caso di trasferimento disposto dalla Compagnia e che comporti il cambio di residenza, al Pilota senza famiglia a carico spetta il seguente trattamento:
- a) un preavviso di giorni 20;
 - b) il rimborso delle spese di viaggio in 1a classe;
 - c) a scelta del dipendente il rimborso delle spese, preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli) ovvero, qualora non vi sia trasporto di detti effetti, il pagamento da parte della Compagnia della somma di Euro 103,00;
 - d) l'indennità di trasferimento nella misura di 10 giorni del trattamento dimissione di cui all'art. 19.
3. Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio, non sia possibile la concessione del preavviso di cui sopra, al pilota, oltre alle altre indennità prescritte, spetta un ulteriore compenso pari a tante giornate di indennità di missione quante sono necessarie per completare il prescritto preavviso.
4. Qualora per effetto del trasferimento il Pilota debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, egli ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.

ART. 24 - TRATTAMENTO DI MALATTIA/INFORTUNIO

- A) Malattia o inidoneità dipendenti da cause di servizio, infortuni dipendenti da cause di servizio.
1. Il Pilota ha diritto:
 - al rimborso delle spese di cura per quelle prestazioni che non fanno carico all'Ente che presta l'assistenza di malattia;

- alla retribuzione di cui all'art. 22 fino alla guarigione completa, ma non oltre il periodo di 18 mesi.
2. Trascorso il periodo di 18 mesi, di cui al precedente punto 1, il Pilota, perdurando la malattia, avrà diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza alcuna remunerazione.
Al termine di questo secondo periodo, senza che il Pilota abbia potuto riprendere servizio, la Compagnia ha facoltà di licenziare il pilota, corrispondendogli le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto. Il Pilota, sempre nel caso in cui la malattia perduri oltre il primo periodo di 18 mesi, può presentare le proprie dimissioni, con diritto alle indennità di mancato preavviso e al trattamento di fine rapporto.
Nella determinazione del trattamento di fine rapporto, per il periodo di malattia retribuita, si dà applicazione al successivo art. 28.
 3. Il trattamento di cui sopra spetta al Pilota anche durante il periodo di preavviso purché il rapporto di lavoro non sia stato già risolto con il pagamento delle indennità dovute.
La malattia, l'inidoneità e l'infortunio dipendenti da causa di servizio intervenuti prima della notificazione del licenziamento o durante il preavviso, sospendono la decorrenza del preavviso stesso per tutta la durata del periodo di inabilità al lavoro, entro il limite massimo previsto dal punto A) 2, del presente articolo.
 4. In caso di contestazione sulla dipendenza o meno della malattia da causa di servizio, a richiesta di una delle parti è ammesso il ricorso ad una Commissione arbitrale costituita da due sanitari designati dall'organizzazione datoriale e dalla OSL stipulante cui il Pilota aderisce o conferisce mandato e da un terzo sanitario, con funzioni di Presidente, designato di accordo dai predetti o, in assenza di accordo, dall'Ordine professionale dei medici della provincia in cui la Compagnia ha la sede amministrativa.
- B) Malattia o inidoneità temporanea o permanente non dipendenti da causa di servizio, infortuni non dipendenti da causa di servizio.
1. Il Pilota ha diritto alla corresponsione della retribuzione di cui al precedente art. 22 per i primi 18 mesi.
 2. Trascorso il periodo di 18 mesi, di cui al precedente punto 1, il Pilota perdurando la malattia avrà diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 18 mesi senza alcuna remunerazione.

Al termine di questo secondo periodo, senza che il Pilota abbia potuto riprendere servizio, la Compagnia ha facoltà di licenziare il Pilota corrispondendogli le indennità di mancato preavviso ed il trattamento di fine rapporto. Il Pilota, sempre nel caso in cui la malattia perduri oltre il primo periodo di 18 mesi, può presentare le proprie dimissioni con diritto all'indennità di mancato preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Ai fini della determinazione dell'anzianità si terrà conto anche del periodo di conservazione del posto senza alcuna remunerazione, che precede il licenziamento o le dimissioni. Nella determinazione del trattamento di fine rapporto, per il periodo di malattia retribuita, si dà applicazione al successivo art. 28.

3. I diritti di cui sopra spettano ai Piloti anche durante il periodo di preavviso purché il rapporto di lavoro non sia stato già risolto con il pagamento del trattamento dovuto.
4. La malattia, l'inidoneità e l'infortunio non dipendenti da causa di servizio, intervenuti prima della notificazione del licenziamento o durante il preavviso, sospendono la decorrenza del preavviso stesso per tutta la durata del periodo di inabilità al lavoro, entro il limite massimo previsto al punto B) 2. del presente articolo.
5. In caso di inidoneità permanente e specifica dichiarata dall'istituto Medico Legale, senza che siano trascorsi 12 mesi di malattia continuativa:
 - a) Al Pilota con meno di 15 anni di anzianità viene garantita la conservazione del posto con il trattamento economico previsto nel precedente punto B) 1. fino alla conferma definitiva della inidoneità permanente da parte dell'Organo Sanitario Superiore, a condizione che il Pilota stesso abbia presentato a quest'ultimo, entro 30 giorni dalla legale prnsa di conoscenza della decisione dell'istituto Medico Legale, opportuno reclamo alla Commissione medica d'Appello ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. 18/11/1988 n. 566.
 - b) Al Pilota con 15 anni o più di anzianità il rapporto sarà risolto con conguaglio economico a 12 mesi del restante periodo di inidoneità definitiva, sempre dichiarata con le modalità specificate al punto che precede, tenuto conto degli eventuali periodi consecutivi di malattia e di inidoneità temporanea.
 - c) Nei casi previsti alle precedenti lettere a) e b), al Pilota è comunque garantita la conservazione del posto fino a trenta giorni dopo la pronuncia di inidoneità permanente espressa dall'istituto Medico Legale.

C) A decorrere dal 1° giugno 2004, la Compagnia ha la facoltà di procedere alla riso-

luzione del rapporto di lavoro del Pilota che nel triennio abbia accumulato un totale di 365 giorni di malattia non continuativa non assegnata da visita periodica ordinaria dall'Ente preposto.

D) Disposizioni comuni.

Per le prestazioni di assistenza dovute ai Piloti nei casi di malattia di cui ai precedenti punti A) e B), valgono le disposizioni di legge.

NOTA A VERBALE

Le previsioni contenute nel presente articolo decorrono dal 1° giugno 2004, ferma restando fino a tale data la preesistente normativa in materia.

ART. 25 - ASSICURAZIONI

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

a) per morte:

Comandante	Euro 309.874,13
Pilota	Euro 206.582,75

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

Comandante	Euro 413.165,51
Pilota	Euro 309.874,13

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

Per le percentuali d'invalidità pari o inferiore al dieci per cento, i capitali assicurati sono:

Comandante	Euro 129.114,22
Pilota	Euro 98.126,81

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Piloti

dalla Legge 30 giugno 1965, n. 1124 ed e' prestata ai sensi di detta legge.

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 validità permanente (generica) assoluta (punto 1 b)

L'assicurazione, inoltre comprende gli infortuni subiti dai Piloti nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio" nelle lettere a), b), c), d) del punto 1 dell'art. 7 del presente Contratto.

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.

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

a) per morte:

Comandante	Euro 309.874,13
Pilota	Euro 206.582,75

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

Comandante	Euro 413.165,51
Pilota	Euro 309.874,13

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

Per le percentuali d'invalidità pari o inferiore al dieci per cento, i capitali assicurati sono:

Comandante	Euro 129.114,22
Pilota	Euro 98.126,81

età	Comandante	Piloti
fino a 52 anni	361.520,00	271.140,00
fino a 53 anni	206.583,00	154.937,00
fino a 54 anni	154.937,00	116.203,00
fino a 55 anni	103.291,00	77.468,00
fino a 56 anni	61.975,00	46.481,00
fino a 57 anni	41.317,00	30.987,00
fino a 58 anni	30.987,00	23.241,00
fino a 59 anni	16.010,00	11.620,00
fino a 60 anni	7.747,00	5.784,00

3. La Compagnia assicura i Piloti per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo) derivante da qualsiasi causa per i capitali indicati nella tabella sotto riportata, salvo che i Piloti non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente alla invalidità permanente (generica) assoluta o parziale.

Con le frasi:

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

e così via per le fasi successive fino a 59 anni;

- "fino a 60 anni" si intende: da un giorno dopo la data di compimento del 59° anno di età, fino alla data di compimento del 60° anno di età, ed eventualmente oltre.
4. Capitali assicurati per gli infortuni subiti dai piloti nei periodi non compresi nelle previsioni contrattuali.

a) per morte:

Comandante Euro 154.937,00

Pilota Euro 103.291,00

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

Comandante Euro 206.583,00

Pilota Euro 154.937,00

c) per invalidità permanente (generica) parziale: i capitali corrispondenti alle

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

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 (precedente punto b).

Per le percentuali d'invalidità pari o inferiore al dieci per cento, i capitali assicurati sono:

Comandante	Euro 51.646,00
Pilota	Euro 38.734,00

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio extra-professionale in misura non inferiore al 50% viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (precedente punto b).

Nella fattispecie di cui ai precedenti punti b e c verrà corrisposta la liquidazione rispettivamente prevista per invalidità permanente generica assoluta o parziale salvo che i piloti non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente all'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo di cui al presente articolo).

5. I comandanti e i piloti sono assicurati in caso di morte da qualsiasi causa per i seguenti capitali:

Comandante	Euro 464.811,00
Pilota	Euro 309.874,00

ART. 26 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze dei Piloti possono essere punite, a secondo della loro gravità, con:
 - a) il rimprovero scritto;
 - b) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. La sospensione di cui alla lettera b) del punto 1., si può applicare a quelle mancanze le quali anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto della

lettera a).

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento della sospensione il dipendente che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio dei lavori, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- d) per disattenzione o per negligenza provochi lievi danni a beni della Compagnia;
- e) trasgredisca l'osservanza della presente normativa di lavoro, dei regolamenti aziendali o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza.

3. Il licenziamento di cui alla lettera c) del precedente punto 1. può essere adottato nei confronti del dipendente che commette infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro le quali pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate al precedente punto 2. non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 4. A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dipendente che:

- a) commetta lieve insubordinazione ai 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) rifiuti di acquisire il CIT o di mantenerlo in corso di validità, rifiuti di effettuare le ispezioni di transito;
- f) trasgredisca le norme contenute nel manuale operativo;
- g) commetta qualsiasi recidiva alle mancanze contemplate al precedente punto 2. quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi due anni.

4. Il licenziamento di cui alla lettera d) del precedente punto 1. può essere adottato nei confronti del personale per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. Per quanto concerne il licenziamento si fa inoltre rinvio a quanto previsto al successivo art. 29.

A titolo esemplificativo incorre nel licenziamento senza preavviso il dipendente che:

- a) commetta non lieve insubordinazione ai superiori;

- b) commetta furto ai danni della compagnia o dei suoi dipendenti;
 - c) danneggi volontariamente beni della compagnia;
 - d) abbandoni il posto di lavoro con pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza di beni della Compagnia o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
 - e) fumi ove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza di beni della Compagnia.
5. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione è fatta mediante comunicazione scritta nella quale deve essere indicato il termine entro cui il dipendente può presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non può essere, in nessun caso, inferiore a 10 giorni.
La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, una volta che la Compagnia abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
6. Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento il dipendente che ritenga ingiustificato il provvedimento adottato nei suoi confronti può, entro 20 giorni dal ricevimento, promuovere la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro con funzioni di Presidente scelto di comune accordo. Il Rappresentante del dipendente dovrà essere designato contestualmente alla richiesta di costituzione del collegio.
Qualora la Compagnia non provveda entro 10 giorni 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 terzo arbitro con funzione di Presidente dovrà avvenire, di intesa tra le parti, non oltre 15 giorni dalla comunicazione della avvenuta designazione dei Rappresentante della Compagnia; in mancanza di ciò, il terzo membro sarà designato, anche su richiesta di una sola delle parti, dal Ministero dei Lavoro.
Il Collegio dovrà riunirsi non oltre 10 giorni dalla sua costituzione e dovrà procedere ad una decisione definitiva entro i 60 giorni successivi salvo la facoltà del Presidente di prorogare tale termine di ulteriori 30 giorni.
La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
Se la Compagnia adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospe-

sa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari quando dalla loro applicazione siano trascorsi due anni.

7. Qualsiasi rapporto nei confronti di un componente dell'equipaggio dovrà essere vistato dal Comandante, che sarà tenuto ad esprimere il proprio parere sull'oggetto del rapporto.

ART. 27 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 29 (Licenziamenti individuali), il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti contraenti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra osservando i termini di cui ai punti seguenti.
2. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della Compagnia i termini di preavviso devono essere di 20 giorni per ogni anno intero di servizio prestato dal Pilota presso la Compagnia stessa con un minimo di un mese ed un massimo di 8 mesi elevato a 10 mesi per i Comandanti.
Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.
3. Se la risoluzione avviene per dimissioni da parte del Pilota i termini di cui al punto precedente sono ridotti alla metà.
4. Il preavviso non deve 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 nell'art. 26 del presente contratto.
5. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile viene corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.
6. Ove una delle parti risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso predetti, i termini stessi devono essere sostituiti da una indennità computata

secondo quanto previsto al successivo punto 8.

7. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
8. L'indennità di mancato preavviso si calcola come previsto al punto 1 dell'art. 22 del presente contratto con l'aggiunta dell'indennità di cui all'art. 12.

ART. 28 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. La retribuzione annua per la determinazione del trattamento di fine rapporto è quella costituita, a norma della Legge 29 maggio 1982 n. 297, esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:
 - stipendio mensile
 - indennità di volo o eventuale differenza minimo garantito
 - eventuali assegni ad personam
 - 13[^] mensilità
 - indennità operativa
 - indennità mensile di addestramento di cui al punto 5 dell'Art. 12 del presente contratto collettivo.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'Art. 2120 Codice Civile, nel testo della Legge predetta.

Le Parti si danno atto che nel nuovo sistema retributivo per anzianità sono confluite anche indennità che, previste dalla precedente normativa, non erano calcolate ai fini del computo del trattamento di fine rapporto. Quindi per tenere conto di quanto sopra, la quota di retribuzione per anzianità non utilizzabile ai fini del TER viene convenzionalmente determinata nella misura del 10% della stessa.

Pertanto la quota annua da accantonare si ottiene dividendo per 13,5 il 90% dei valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai Piloti.

2. L'indennità di mancato preavviso, quando dovuta, ed il trattamento di fine rapporto devono essere pagati al Pilota entro il mese successivo a quello della cessazione del servizio. In caso di contestazione deve comunque essere pagata la parte di liquidazione non controversa.

3. In caso di morte del Pilota le indennità di mancato Preavviso e il trattamento di fine rapporto devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del Pilota, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.
In mancanza delle persone suindicate ed in mancanza altresì di disposizioni testamentali, quanto previsto al comma precedente è attribuito secondo le norme della successione legittima.

ART. 29 - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI - REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO

Il licenziamento del Pilota non può avvenire se non nei casi di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604 che si intendono richiamati.

Ove il giudice accerti, con sentenza di primo grado, la violazione delle norme sopra richiamate, la Compagnia è tenuta a risarcire i danni subiti dal lavoratore tra la data del licenziamento e quella della sentenza in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 cod. civ. e a reintegrarlo nel posto di lavoro, corrispondendogli la retribuzione dalla data della sentenza, anche ove ritenga di non utilizzarne le prestazioni.

Qualora l'illegittimità del licenziamento sia accertata con sentenza di secondo grado, la Compagnia impiegherà il pilota reintegrato se valutato professionalmente idoneo. La Compagnia adotterà comunque le opportune iniziative unicamente al fine di consentire l'effettuazione delle ore di volo necessarie per il mantenimento della validità del bre vetto di Pilota professionista.

In caso di licenziamento di Piloti Comandanti, Primi Comandanti e Comandanti Senior, la Compagnia sarà tenuta alla reintegrazione dello stesso nel grado, ma potrà non procedere alla reintegrazione nella funzione. In tal caso il Comandante o il 1° Comandante potrà recedere dal contratto entro 30 giorni con diritto a 14 mensilità di retribuzione.

ART. 30 - MANSIONI

Il Pilota non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto. Tuttavia a bordo il Comandante dell'aeromobile nell'interesse della navigazione ha

facoltà di adibire temporaneamente i componenti l'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati assunti.

In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, in volo i componenti l'equipaggio possono essere adibiti a qualsiasi servizio.

Il Pilota che per disposizioni aziendali è in possesso del CTT sarà tenuto durante il servizio di volo ad effettuare anche le piccole manutenzioni previste dallo stesso.

Inoltre il Pilota è tenuto, laddove necessario, ad effettuare le piccole ispezioni di transito ed il rifornimento carburante.

ART. 31-ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO

1. L'assenza per infermità da malattia/infortunio deve essere comunicata all'Azienda immediatamente non appena insorga lo stato di infermità, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione.
2. Il Pilota è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro il secondo giorno dall'inizio della malattia/infortunio o dalla sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità risultante dal certificato stesso.
3. In caso di inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2, l'assenza si considera ingiustificata.
4. L'Azienda ha diritto di far controllare lo stato di infermità ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Qualora il Pilota durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
5. Il pilota assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato all'Azienda, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Conseguentemente il pilota che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi debba lasciare il domicilio, e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del Pilota nel proprio domicilio, durante le fasce orarie come sopra

definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi del presente punto non si applicano ai casi di inidoneità dichiarati, in occasione delle visite mediche ordinarie, dall'istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare.

Al termine del periodo di infermità, il Pilota dovrà formalizzare attraverso certificato medico "definitivo" e comunicare all'Azienda la propria idoneità entro l'ultimo giorno di assenza. Il mancato rispetto da parte del Pilota degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento economico di malattia ed è sanzionabile con l'adozione di provvedimento disciplinare.

6. Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia o per infortunio superiore ai 20 giorni il Pilota dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso l'istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare, sarà cura dell'istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge o regolamento, accertare in questo caso l'idoneità alla ripresa dei servizio.
7. Il Pilota impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o infortunio, deve informare il Comandante ed attenersi alle stesse norme di cui ai punti precedenti, facendo riferimento agli Enti aziendali locali.

ART. 32 - DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

Oltre al presente Contratto, il Pilota dovrà osservare le disposizioni ed i regolamenti stabiliti dalla Compagnia e dal OM - General Basic entro i limiti della Legge e del presente Contratto. I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del Pilota.

ART. 33 - LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE

Ai licenziamenti per riduzione del personale si applica l'accordo 5 maggio 1965 stipulato fra le Confederazioni competenti e successive disposizioni legislative.

ART. 34 - ASSUNZIONE DEL PILOTA TRA IL PERSONALE NON NAVIGANTE

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

ad essere interpellato e, qualora in possesso dei requisiti richiesti, preferito per le assunzioni nei posti di personale non navigante per la durata di due anni dalla data di risoluzione del suo rapporto di lavoro.

La Compagnia si impegna a verificare, con l'Organizzazione Sindacale dei Piloti interessata, le possibili soluzioni per eventuali particolari situazioni di Piloti non più idonei al volo, in relazione ad un'occupazione adeguata nell'ambito del personale non navigante.

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

ART. 35 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente Contratto, le cui disposizioni sono correlate ed inscindibili tra loro nell'ambito di ciascun istituto, abroga le disposizioni del precedente contratto.

Le condizioni più favorevoli per i Piloti, comunque costitutesi, rimangono salve solo se stipulate "intuitu personae".

ART. 36 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

A. Al Pilota che ne faccia richiesta potrà essere accordato, solo per gravi e comprovate ragioni familiari e compatibilmente con le esigenze operative di Compagnia, un periodo di aspettativa non retribuita di durata compresa tra 2 e 6 mesi.

L'aspettativa avrà l'effetto di sospendere l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali, in particolare verranno interrotti, per un periodo corrispondente, tutti gli effetti che derivano dal decorso dell'anzianità e relativi al passaggio di qualifica e grado, alle ferie, agli aumenti periodici dello stipendio e delle indennità di volo, alla 13a mensilità, all'indennità operativa, al trattamento di fine rapporto e all'indennità di mancato preavviso.

B. Per quanto riguarda la lista di anzianità si precisa quanto segue:

- a) il Pilota in aspettativa conserva il proprio posto nella lista di anzianità;
- b) gli eventuali avviamenti al comando per i Piloti, ai quali gli interessati aves-

sero avuto diritto durante il periodo di aspettativa, avranno efficacia con avviamento al comando in tempi immediatamente successivi al termine dell'aspettativa stessa;

- c) in caso di licenziamenti per riduzione di personale la lista di anzianità sarà pienamente operante anche nei confronti dei Piloti che si trovi in aspettativa.

L'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita secondo quanto sopra previsto, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossico-dipendenza, effettuino terapie di riabilitazione da eseguire presso il servizio nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso studi di comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 Giugno 1990 n. 162.

Le parti si impegnano a seguire le evoluzioni legislative in materia, allo scopo di con sentire la tempestiva applicazione di eventuali aggiornamenti, sempre che essi siano applicabili.

ART. 37 - INVESTIMENTI - INNOVAZIONI TECNICO - ORGANIZZATIVE

L'Azienda esporrà, entro il primo quadrimestre di ogni anno alle Organizzazioni sindacali dei piloti ed alle Rappresentanze sindacali aziendali, nel corso di un apposito incontro, le prospettive produttive nei programmi di investimento, nonché le prevedibili implicazioni sull'occupazione e le condizioni di lavoro.

Analoga esposizione verrà effettuata dall'Azienda, anche a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei piloti, qualora si verificassero nel corso dell'anno aggiornamenti significativi di tali programmi.

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo (es. introduzione di nuove tecnologie, rilevanti modifiche degli impianti, immissione di nuovi aeromobili, etc.) ne sarà data dall'Azienda preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei piloti ed alle corrispondenti Rappresentanze sindacali aziendali cui potrà fare seguito, a richiesta di una delle parti da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro per l'esame della materia in ordine ai riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Tale esame - salvo diversi accordi raggiunti tra le parti - dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta stessa.



eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

L'Azienda comunque non darà luogo all'attuazione delle modifiche suddette prima che sia trascorso il termine di dieci giorni o quello concordato.

ART. 38 - ADDESTRAMENTO

Le Aziende provvederanno annualmente, in un apposito incontro nel corso del mese di luglio con una rappresentanza di piloti delle Organizzazioni sindacali firmatarie, ad effettuare un'appropriata esposizione riguardante i programmi addestrativi dei piloti, nonché le previsioni circa i passaggi di aeromobile e gli avvii al comando.

Al fine di consentire un adeguato approfondimento di quanto sopra le Aziende confermano altresì la loro disponibilità ad incontri tecnici specifici su singoli aspetti della suddetta materia, nonché su elementi che potrebbero emergere successivamente all'incontro di cui al primo comma.

ART. 39 - AMBIENTE

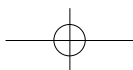
In considerazione della rilevanza del bene della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti hanno inteso esercitare il ruolo ad esse devoluto dal D.l.g.s. n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni.

Al riguardo è allegato al presente contratto l'accordo relativo all'elezione/designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

ART. 40 - PROCEDURE GENERALI DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE, SALVAGUARDIA DELL'UTENZA E GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI (LEGGE 146/90)

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in Azienda anche in considerazione dell'interesse dell'utenza, le parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Le controversie individuali e collettive dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e alla Autorità giudiziaria.



Sono escluse dalle procedure di cui trattasi la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi (artt. 29 e 33), la materia di cui all'art. 26 (Provvedimenti disciplinari). Per le controversie individuali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione ed i Rappresentanti Sindacali Aziendali di categoria delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione del Personale che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo ed i motivi del reclamo stesso. Le controversie plurime/collettive saranno trattate in base alla Legge 146/90 e successive modificazioni (L. 83/2000).

Per quanto riguarda l'esercizio del diritto di sciopero, le Parti stipulanti recepiscono quanto previsto dalle norme di legge e deliberazioni in materia della Commissione di Garanzia.

ART. 41 - PROCEDURA GENERALE PER IL RINNOVO DEL C.C.L.

Le Parti stipulanti il presente Accordo di rinnovo contrattuale, in considerazione dell'interesse dell'utenza ed al fine di migliorare le Relazioni Sindacali, si impegnano al rispetto della procedura di cui all'oggetto.

Le Parti potranno dare disdetta del Contratto almeno tre mesi prima della relativa scadenza. Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza.

Durante il sopraindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza e comunque per un arco temporale complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma per il rinnovo, le OSL si asterranno dal ricorso ad azioni sindacali in relazione al rinnovo stesso.

ART. 42 - RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE

- A decorrere dalla firma del presente rinnovo contrattuale, al Comandante dell'aeromobile che per motivi professionali sia coinvolto in procedimenti civili e/o pena-

li promossi da terzi e direttamente connessi con l'esecuzione delle funzioni svolte, sarà garantita da parte della compagnia, l'assistenza legale dalla fase iniziale del procedimento, nonché l'eventuale pagamento delle spese legali, giudiziarie e risarcitorie. La forma di tutela di cui sopra, è esclusa nei casi di dolo o colpa grave del Comandante accertati con sentenza passata in giudicato.

- Resta comunque inteso fra le parti che la Compagnia non adotterà provvedimenti salvo la sospensione dal servizio con decorrenza della retribuzione nei confronti dei Comandanti e Piloti coinvolti in procedimenti relativi ad incidenti aerei prima della sentenza di secondo grado.
- Si fa presente che quanto previsto dal presente articolo, sarà valido anche nel caso in cui l'azione civile o penale venga promossa nei confronti del Comandante da parte di membri di equipaggio o da aventi causa.

ART. 43 - PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti confermano la più ampia disponibilità ad approfondire, in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni e risoluzioni comunitarie e con particolare riferimento alle disposizioni di cui alle leggi 1204/71 e 125/91, specifici profili concernenti il personale femminile appartenente alla categoria dei piloti, ferma restando la piena operatività nei confronti di detto personale di tutte le normative di carattere contrattuale in essere.

ART. 44 - MULTIBASE NAZIONALE

Costituzione di diverse basi operative in funzione delle esigenze del network.

Il sistema multibase risponderà ai seguenti assunti di carattere generale:

- a) per ogni base verranno individuate specifiche necessità di assunzione di personale;
- b) per ogni base si determineranno specifiche esigenze di transizione di a/m alle quali si farà fronte, secondo la lista di anzianità, attraverso risorse che accettino su base volontaria il trasferimento di base;
- c) per ogni base si determineranno specifiche esigenze di corsi comando alle quali si farà fronte, secondo la lista di anzianità, attraverso risorse che accettino su base volontaria il trasferimento di base. La non accettazione del trasferimento non sarà considerata rinuncia al comando.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

NOTA A VERBALE

Le parti convengono di incontrarsi per definire specifici aspetti attinenti la normativa e le modalità di realizzazione.

ART. 45 - DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro aziendale ha validità dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 sia per la parte economica che normativa, fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate nei singoli istituti.

A copertura del periodo 1.1.2002/31.12.2003, le Parti convengono di corrispondere le seguenti differenze retributive, forfettariamente, sulle indennità di volo minimo garantito/ore credito: Comandanti Euro 5.000,00; Piloti Euro 3.500,00.

Gli importi di cui sopra sono riconosciuti al Personale presente alla data del 31.12.2003 con contratto a tempo indeterminato. Detti importi saranno attribuiti in modo proporzionale al personale assunto a tempo indeterminato nel corso degli anni 2002/2003.

Gli importi di cui sopra non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

ACCORDI ALLEGATI **ORE CREDITO**

- 1) Le Parti concordano che il sistema previsto dalla presente regolamentazione, definito dalla tabella allegata, dovrà rispettare le seguenti esigenze:
 1. gli effetti del sistema delle ore credito non dovranno limitare la piena applicabilità della normativa contrattuale concordata in materia di impiego;
 2. le ore credito non dovranno altresì determinare, a parità di condizioni operative, sostanziali modifiche degli attuali rapporti retributivi di fatto tra i vari livelli/funzioni
 3. Le ore credito devono garantire un impiego corretto e bilanciato, un'equa distribuzione del carico di lavoro quindi la perequazione dell'attività.
- 2) Le Parti convengono che i corrispettivi economici derivanti dalla normativa introdotta dalla presente regolamentazione non diano origine a Trattamento di Fine Rapporto.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

ORE CREDITO EUROFLY			
Soglia mensile (valida ai soli fini amministrativi e non a quelli di impiego)		82 ore credito	
Attività programmata a cavallo di 2 mesi: verrà accreditata in ore credito con riferimento del giorno ed ora di programmazione schedulata			
CONTENITORE VOLO		CONTENITORE SERVIZIO	CONTENITORE ASSENZA
Schedulato	Ora credito	Tutte le ore di servizio di Linea DIVISO	Tutte le ore conteggiate dalle basi di partenza e di rientro per servizio di Linea DIVISO
1 ora volo	1 Ora credito	2,5	9
1 tratta	15 min.		
Fusi (> 2)	5 minuti/fuso		
Must Go	50% Ore volo		
Simulatore	4 ore credito		
PARZIALE	A	B	C
2 ore e 15 minuti		per giorno di servizio a terra, addestramento ufficio, permesso sindacale CRM	
2 ore e 15 minuti		per giorno di riserva	
2 ore e 15 minuti		per addestramento fuori sede e missione non di linea	
2 ore e 15 minuti		per ogni giorno di ferie	
2 ore e 15 minuti		per giorno di malattia programmata	
PARZIALE	E		
TOTALE	X=A+E	Y=B+E	Z=C+E

Il più alto di questi valori, X, Y, Z si confronta con la soglia mensile di riferimento.

Le eccedenze vengono compensate mediante le aliquote corrispondenti.

Sono esclusi Comandanti/Piloti in attività addestrativa di transizione aggiunti in equipaggio

MODALITA' DI CALCOLO DELLE ALIQUOTE

1) Aliquota base AB Stipendio base+Ad Personam+Indennità di volo+Differenza minimo (esclusi ratei 13 e 14): 81 *0.73 (Cpt)
*0.80 (Pil)

2) Maggiorazioni 82.01 credito 2.00 di AB

Decorrenza 1° maggio 2004

ALLEGATO

REGOLAMENTAZIONE SERVIZIO DI RISERVA

- I. Per riserva si intende il tempo trascorso in condizioni di reperibilità in attesa di essere impiegato in attività di Compagnia.
2. In riferimento al punto precedente, la riserva può avvenire presso il domicilio
 - a) Il tempo massimo di riserva è di 24 ore;
 - b) la reperibilità è effettuata presso il domicilio abituale comunicato alla Compagnia; il pilota di riserva dovrà comunicare il proprio recapito telefonico per garantire la sua reperibilità e dovrà inoltre garantire entro un ora la sua presenza in aeroporto;
 - c) al Pilota saranno assegnati tutti i voli il cui inizio servizio programmato è compreso nell'orario del turno di riserva;
 - d) gli orari di riserva saranno programmati nel turno mensile, ma potranno essere variati entro il giorno precedente l'inizio di riserva; in operativo il sistema verrà gestito in modo da consentire, tra due servizi di riserva consecutivi, un periodo di 8 ore di intervallo;
 - e) il turno di servizio del Pilota programmato dopo un giorno di riposo potrà essere variato dall'Azienda con un orario di servizio anticipato, previo accordo con il Pilota interessato;
 - f) in linea di principio i turni di riserva saranno equamente distribuiti fra tutto il Personale di Condotta;
 - g) in caso di chiamata in servizio durante il tempo di riserva, il limite di impiego giornaliero decorrerà dal momento della presentazione in campo;
 - h) con decorrenza 1.1. 2004 al pilota di riserva, qualora impiegato per tempi di volo inferiori alle ore 2,15, verrà comunque accreditato un valore pari alle stesse 2,15 ore credito;
 - i) con decorrenza 1.5.2004 il pilota in turno di riserva non sarà utilizzato per check al simulatore, ma soltanto per l'assistenza".

ALLEGATO

RETRIBUZIONE PER ANZIANITA'

1. Il valore massimo della retribuzione annuale viene raggiunto con ventidue anni di anzianità di Compagnia nella funzione di Comandante/Pilota con incrementi annuali.
I Piloti si posizioneranno in una scala retributiva parametrata al 67% del valore del Comandante di pari anzianità.
I suddetti valori sono al lordo delle ritenute di legge.
2. Le aliquote orarie dell'indennità di volo di cui alla tabella allegata all'Art. 12 del presente Contratto sono moltiplicate per 90 ore.
3. Il relativo valore è corrisposto per dodici mesi l'anno: conseguentemente l'importo dell'indennità di volo minimo garantito non farà più parte dell'ammontare economico della tredicesima mensilità e dell'indennità operativa.
Per le modalità attualmente previste per l'attribuzione dell'indennità di volo al Pilota neoassunto vale quanto previsto dall'art. 12, comma 5 del presente contratto.

Chiarimento applicativo alle norme di attuazione

Retribuzione per anzianità

Con riferimento alle previsioni contenute nel precedente contratto si chiarisce quanto segue a decorrere dal 1° gennaio 2004:

- a) gli aumenti determinati per lo stipendio e l'indennità di volo minimo garantito per l'anno 2004 ricomprendono, fino a concorrenza dei valori annui degli aumenti stessi, gli importi attribuiti ai singoli Piloti/Comandanti a titolo di "integrazione stipendio" e "integrazione indennità di volo";
- b) alla luce di quanto previsto alla precedente lettera a), a partire dal gennaio 2004, in base ai nuovi valori dello stipendio e dell'indennità di volo minimo garantito nonché alla maturazione dello scatto di anzianità annuale dei singoli Piloti/Comandanti, si determinerà il completo riassorbimento delle voci retributive "integrazione stipendio" e "integrazione indennità di volo" percepita indi-



eurofly S.p.A. Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

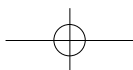
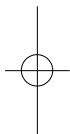
vidualmente dai Piloti/Comandanti.

- c) per quanto previsto alle precedenti lettere a) e b) vengono abrogate le previsioni di cui alle lettere b) e c) contenute nell'allegato "retribuzione per anzianità" (nuova scala retributiva) al capitolo "norme di attuazione".

Pertanto tutti i Piloti/Comandanti saranno considerati inseriti nella nuova scala retributiva e verranno retribuiti con i valori economici in base alla qualifica ed alla anzianità di Compagnia maturata dai singoli interessati.

Nota a verbale

Resta confermata la preesistente normativa fino al 31.12.2003.



ALLEGATO

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Ferme restando le previsioni di cui all'Art. 36 del presente Contratto (Aspettativa non retribuita), le Parti hanno concordato quanto segue:

Al pilota che ne faccia richiesta potrà essere accordato, per finalità inerenti l'arricchimento e lo sviluppo professionale, compatibilmente e subordinatamente alle esigenze di Compagnia, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 24 mesi prorogabile per una sola volta di ulteriori sei mesi.

L'aspettativa avrà l'effetto di sospendere il rapporto e gli istituti che concorrono alla sua regolamentazione.

In considerazione dello specifico apporto in termini di arricchimento della professionalità conseguito, in via del tutto eccezionale al momento del rientro in servizio saranno riconosciuti al pilota, con tale decorrenza, gli effetti che derivano dal decorso dell'anzianità e relativi specificatamente al passaggio di qualifica e grado, alle ferie, agli aumenti derivanti dalla nuova scala retributiva per anzianità ed all'indennità di mancato preavviso.

Per quanto riguarda la lista di anzianità si precisa quanto segue:

- a) il pilota in aspettativa conserva il proprio posto nella lista di anzianità;
- b) ai fini dell'avviamento al comando e/o di passaggio di aeromobile i Piloti in aspettativa non verranno presi in considerazione dalla Commissione la quale prenderà in esame la loro posizione alla prima esigenza utile successiva alla ripresa del servizio al termine dell'aspettativa;
- c) in caso di licenziamenti per riduzione di personale la lista di anzianità sarà pienamente operante anche nei confronti dei pilota che si trovi in aspettativa.

SANIVOLO

L'Azienda provvederà all'iscrizione a Sanivolo dei Piloti Eurofly con contratto a tempo indeterminato, presenti alla data del 31.12.2003.

Sarà cura dell'Azienda portare a conoscenza dei Piloti tutte le modalità/formalità derivanti dall'iscrizione a Sanivolo.

Decorrenza 1.9.2004

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

CONGEDI PARENTALI

Le richieste di periodi di congedo parentale, di cui alla normativa legislativa vigente, avanzate dai singoli Piloti, ove possibile, dovranno pervenire agli Enti Aziendali preposti entro il giorno 10 di ogni mese per la programmazione di tali periodi di congedo nella turnazione del mese successivo.

Decorrenza 1.6.2004

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 maggio 2004 si sono incontrati Eurofly S.p.A. e le OO.SS/Associazioni Professionali ANPAC e FIT-CISL Piloti per analizzare le posizioni di staff che prevedono l'assegnazione, da parte dell'Azienda, dei relativi incarichi ai Piloti. Attualmente il 60% delle posizioni è ricoperto da personale con contratto a tempo determinato; il 15% da personale con contratto a tempo indeterminato; il 25% delle posizioni risulta vacante.

Le Parti hanno concordato una calendarizzazione che preveda entro il 31.12.2005 la copertura di circa il 70% delle posizioni di staff con personale Eurofly con contratto a tempo indeterminato.

Per le rimanenti posizioni le Parti hanno stabilito di incontrarsi entro il 30 giugno 2004 per le necessarie valutazioni.

VERBALE DI RIUNIONE

In data 10 maggio 2004 si sono incontrati Eurofly S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali ANPAC e FIT-CISL Piloti per valutare gli effetti della normativa dei limiti di impiego giornalieri, previsti nel rinnovo del Contratto dei Piloti, rispetto alla tematica riguardante il posto di riposo assegnato per impieghi con equipaggio rinforzato.

Le Parti hanno convenuto che, in caso di tale impiego, è previsto in programmazione il posto di riposo, individuato in una poltrona della classe più elevata presente sul volo. Qualora, per eventi eccezionali intervenuti in operativo, la poltrona di cui sopra non fosse disponibile, a ciascun membro dell'equipaggio interessato sarà corrisposto un importo pari a 5.60 ore credito di 2^a fascia (dal 1.6.2004).

Le Parti, altresì, convengono sull'opportunità di ritenere superata, a far data dal 1°

giugno 2004, la normativa contenuta nell'accordo del 26.02.2003.

Le Parti si incontreranno a livello tecnico dopo la stesura del presente contratto per esaminare/valutare eventuali soluzioni alternative in ordine al posto di riposo su aeromobili impiegati in attività di lungo raggio.

Contestualmente alla data del 1.6.2004 verrà erogato mensilmente a ogni singolo Pilota un importo pari a 200,00 Euro in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito. Tale indennità decadrà al momento di eventuali soluzioni definitive e condivise sulla materia scaturenti dai lavori del gruppo tecnico di lavoro di cui sopra.

PEREQUAZIONE

Al fine di garantire una eguale distribuzione dei carichi di lavoro all'interno dei vari livelli/funzioni/qualifiche, verrà effettuata una perequazione delle attività di volo. A tal proposito, su base trimestrale, verrà effettuata una verifica dell'attività entro il giorno 15 del terzo mese l'attività programmata dall'Azienda.

Eventuali scostamenti dovranno essere riequilibrati dall'Azienda, ove possibile, nella programmazione del semestre successivo.

VERBALE DI RIUNIONE

Per i Piloti ed i Comandanti della Società Eurofly S.p.A. al raggiungimento del 60° anno di età si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età. In caso di modifiche alla normativa che consentano di esercitare la licenza di Pilota di linea oltre il 60° anno di età, la Società Eurofly impiegherà in attività di volo i Comandanti, interessati a permanere in Azienda oltre tale limite, in qualità di Copiloti su aeromobili di corto/medio raggio, intendendosi pertanto revocate le funzioni di Comando al 60° anno di età.

In conseguenza di quanto sopra la retribuzione fissa mensile sarà la seguente:

- stipendio: valori per anzianità riferiti alla qualifica di Comandante;
 - aliquota oraria indennità di volo: valori per anzianità riferiti alla qualifica di Pilota.
- Per i Piloti interessati a permanere in Azienda oltre il 60° anno di età, l'impiego in attività di volo avverrà su aeromobili di corto/medio raggio.

VERBALE DI ACCORDO

In data 10 maggio 2004 si sono incontrate la Società Eurofly e le Rappresentanze sin-



eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

dacati dei Piloti ANPAC e FIT-CISL pervenendo al seguente accordo.

Premesso che:

- Il mutato assetto societario di Eurofly ed in conseguenza dell'accrescimento della missione della Compagnia Eurofly attraverso un presidio, oltre che sull'attività charter, anche su altre attività;
- L'immissione di nuove tipologie di aeromobili in flotta;
- La natura dell'attività ed il conseguente sviluppo richiedono costi competitivi rispetto al mercato di riferimento e la ricerca di soluzioni in grado di rispondere alle esigenze di tale mercato, avuto riguardo anche al nuovo scenario/missione della Società Eurofly

Le Parti ritengono quindi necessario l'impiego a contratto a tempo determinato di Piloti/Comandanti in possesso dei requisiti tecnico/professionali.

Tutto ciò premesso,

le Parti confermano la volontà di consentire alla Società Eurofly lo svolgimento delle attività anche con l'inserimento in organico Eurofly di Piloti/Comandanti, con contratto a tempo determinato, reperiti all'esterno, in deroga alla percentuale di cui all'art. 3 del presente contratto.

Le Parti convengono altresì che tutto il PNT Eurofly impiegato a tempo indeterminato manterrà il diritto di priorità ai corsi comando e all'avvio a macchina superiore, fatto salvo il raggiungimento dei requisiti tecnico professionali necessari, così come regolato dalle vigenti liste di anzianità Piloti e Comandanti Eurofly.

Il presente accordo decorre dal 1.1.2004 e avrà scadenza il 31.12.2005.

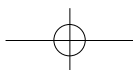
VERBALE DI RIUNIONE

In data 5 novembre 2003 si sono incontrate Eurofly S.p.A. con le Rappresentanze Sindacali Aziendali dei Piloti ANPAC e FIT-CISL.

Le Parti

Premesso che

- il D.Lgs. n. 626/1994, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 242/1996, dispone all'articolo 1, comma 2, che nei riguardi "dei mezzi di trasporto aerei e



- marittimi, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Sanità e della Funzione Pubblica”;
- il Decreto del Ministero dei Trasporti di cui al punto precedente non è tuttora stato emanato;
 - nel trasporto aereo, nel cui ambito la materia della salute e della sicurezza è disciplinata da una pluralità di fonti giuridiche di derivazione nazionale e sopranazionale, le specifiche esigenze di prevenzione e protezione derivano dalla peculiarità dell'attività lavorativa svolta dal personale di compagnia;
 - le Parti intendono, in considerazione della rilevanza del bene della salute e della sicurezza dei lavoratori, esercitare il ruolo ad esse devoluto dalla legge procedendo all'applicazione dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 626/1994;
 - è opportuno rendere coerenti le modalità di interlocuzione sui temi della salute e della sicurezza del personale individuando un unico modello di rappresentanza dei lavoratori per Aree Omogenee di appartenenza (Personale Navigante Piloti, Personale Navigante Assistenti di Volo, Personale di Terra);
 - è necessario che la rappresentanza di cui al punto precedente abbia come interlocutore un soggetto aziendale che, munito delle attribuzioni previste dalle norme di legge vigenti, possa porre in essere nell'unità produttiva di cui al presente accordo tutti gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi professionali che si dovessero rendere necessari;
 - con l'Accordo Interconfederale del 22/06/1995 sono stati definiti dalle Parti aspetti applicativi in ordine alla rappresentanza dei lavoratori sui temi della sicurezza e salute sul luogo di lavoro che, avuto riguardo agli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il citato D.Lgs. n. 626/1994 si ispirano, hanno superato sulla materia posizioni di conflittualità;

convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

1. UNITA' PRODUTTIVA

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 18 del D.Lgs. n. 626/1994, e successive modificazioni ed integrazioni, l'unità produttiva nell'ambito della quale procedere all'in-

dividuzione dei rappresentanti dei lavoratori è costituita dalla struttura aziendale cui fa capo l'Amministratore Delegato (Datore di Lavoro)

2. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Al fine di realizzare gli obiettivi di cui in premessa, unitamente ad una corretta gestione delle problematiche della salute e della sicurezza, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali, secondo quanto previsto dal punto 1/3 dell'accordo Interconfederale del 22/06/1995. Per una specifica considerazione di tutte le professionalità (Aree Omogenee) all'interno dell'unità produttiva di cui al punto 1) si stabilisce che il numero di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è fissato in N. 3, di cui N. 1 Rappresentante dei Piloti, N. 1 Rappresentante degli Assistenti di Volo e N. 1 Rappresentante del Personale di Terra.

3. ATTRIBUZIONI DEI RLS

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 le parti si richiamano all'Accordo Interconfederale del 22/06/1995 in tema di permessi (retribuiti) specificando che per ogni RLS, il quantitativo è stabilito in n. 12 giorni lavorativi annuali. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.19 lettere b), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Avuto riguardo alla natura innovativa del presente Accordo, decorsi 12 mesi di piena applicazione dello stesso, le Parti, se necessario, si incontreranno al fine di verificare eventuali problematiche sul presente punto.

4. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato - di preferenza contestualmente ad un rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di poter avviare immediatamente una più puntuale analisi dei problemi e delle soluzioni possibili - nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza segnala preventivamente al Datore di Lavoro (mettendo in copia lo specifico Dirigente ed il Servizio di Prevenzione e Protezione) le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

5. MODALITA' DI CONSULTAZIONE

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del Datore di Lavoro la consultazione dell'RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il Datore di Lavoro, pertanto, consulta l'RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. La documentazione della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza

Se strettamente necessario le consultazioni possono avvenire in forma di riunione e il relativo tempo impiegato rientrerà nel monte ore di cui al punto 3 primo capoverso.

6. INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il Documento di Valutazione dei Rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda. Il Datore di Lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro, ivi compresi gli aeromobili, nonché i rischi specifici cui è esposto il personale in relazione all'attività svolta.

L'RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

7. FORMAZIONE DEGLI RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19 comma 1, lettera g) del D.Lgs. n.626/1994.

La formazione degli RLS, i cui oneri sono a carico del Datore di Lavoro, si svolgerà

mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività e avrà una durata di 32 ore.

Tale formazione sarà effettuata, attraverso modalità da concordarsi, entro 30 giorni dalla comunicazione dei nominativi degli RLS, individuati come numero dal presente accordo e risultanti dalla elezione dei lavoratori.

Ogni qualvolta verranno introdotte innovazioni/modifiche legislative che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà prevista una integrazione della formazione.

8. RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n.626/1994, le riunioni periodiche annuali previste dal comma 1, sono convocate garantendo la presenza degli RLS e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può invece chiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda

Di tutte le riunioni effettuate viene redatto apposito verbale.

9. MODALITA' DI ELEZIONE

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali definiranno congiuntamente le modalità di elezione/designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per le Aree Omogenee definite al precedente punto 2 e comunicheranno alla Compagnia i nominativi risultanti dalle sopraccitate elezioni/designazioni.

10. RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo si rinvia alle disposizioni di legge che regolano la materia della salute e sicurezza per il trasporto aereo, al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, ed all'accordo Interconfederale del 22/06/1995.

11. DISPOSIZIONI FINALI

Con gli impegni assunti nel presente Accordo si intende dare piena ed integrale appli-

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

cazione a quanto previsto dal D.Lgs. o. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, per tutto il personale di Compagnia.

12. DECORRENZA

Le disposizioni di cui al presente Accordo trovano piena ed integrale applicazione decorsi 60 giorni dalla data di stipula dello stesso.

ALLEGATO

In attuazione di quanto previsto dalla dichiarazione a verbale in calce all'art. 6 del vigente CCL per il Personale Navigante Tecnico di Eurofly, Eurofly ed ANPAC concordano sulla seguente regolamentazione della lista di anzianità e si danno atto che, per quanto riguarda i passaggi di qualifica, i criteri e le norme di seguito previsti sono stati applicati dalla Compagnia per il tutto il periodo di vigenza contrattuale a seguito di esplicite intese con le OO.SS.

Regolamento della lista di anzianità

La lista di anzianità aziendale regola il passaggio di qualifica dei piloti ed il passaggio da un aeromobile ad un altro di livello superiore, fermi restando i periodi di permanenza minima sulla macchina stabiliti dalle note a verbale al contratto Eurofly concordate in data 30/11/98. La Compagnia individua, con apposita regolamentazione interna, i requisiti di anzianità, esperienza, ore di volo, ecc., necessari per l'avvio ai corsi per la transizione ad altro aeromobile ovvero al corso comando.

Lista di anzianità dei Comandanti

La lista di anzianità Comandanti, ad eccezione delle posizioni regolate dalla norma transitoria prevista dalle note a verbale al contratto Eurofly concordate in data 30/11/98, sarà determinata dalle date di nomina al comando presso la Compagnia. I Piloti che abbiano maturato i requisiti per la pensione, all'atto dell'assunzione saranno inseriti con la stessa regola, ma non potranno essere contemplati nell'ambito della lista di anzianità per l'avvio alla transizione su aeromobile diverso da quello di impiego all'atto della prima assunzione presso la compagnia Eurofly.

In caso di coincidenza delle date di cui sopra, la precedenza sarà determinata dall'effettiva anzianità presso la Compagnia e, nell'eventualità che sussista anche parità di anzianità, la precedenza sarà determinata dall'età.

Ai Comandanti che siano stati avviati in gruppo al comando verrà attribuita, ai soli fini della posizione nella lista di anzianità, una stessa data convenzionale di anzianità comando. Essi saranno collocati nella lista di anzianità secondo lo stesso ordine di precedenza che avevano all'atto di avviamento al comando, ovvero nella lista di anzianità Piloti.

I Comandanti giudicati idonei compiono il passaggio alla macchina del livello superiore secondo l'ordine di precedenza determinato dalla posizione occupata nella lista di anzianità, fermo restando quanto stabilito nella nota a verbale di cui sopra.

Gli eventuali accertati motivi di inidoneità o di esclusione saranno comunicati agli interessati, i quali, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione, avranno la facoltà di ricorrere al Direttore Generale.

Lista di anzianità dei Piloti

La lista di anzianità dei Piloti è compilata secondo l'ordine determinato dalla data di assunzione presso la Compagnia.

Nei casi di precedenti rapporti a tempo determinato o di rapporti part-time presso Eurofly, la data di assunzione sarà determinata in modo convenzionale facendo riferimento ai precedenti periodi di effettivo servizio svolto.

In caso di coincidenza delle date di assunzione, la precedenza sarà determinata dall'età. Per quanto riguarda la posizione nella lista di anzianità dei piloti assunti in qualità "relief pilot", si conviene, esclusivamente a tali effetti, che la loro posizione nella lista medesima è determinata dalla data del primo volo effettuato come pilota titolare anticipata di un periodo pari al 50% del servizio totale prestato presso la Compagnia come "relief pilot". Tale anzianità convenzionale non produrrà alcun effetto di carattere economico.

I Piloti giudicati idonei, ovvero in possesso dei relativi requisiti, compiono il passaggio alla macchina di livello superiore secondo l'ordine di precedenza determinato dalla posizione occupata nella lista di anzianità.

Gli eventuali accertati motivi di inidoneità o di esclusione saranno comunicati agli interessati, i quali, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione, avranno la facoltà di ricorrere al Direttore Generale.

Per l'avvio all'addestramento per il comando, i Piloti vengono presi in considerazione

secondo la lista di anzianità e, se giudicati idonei in quanto in possesso dei requisiti stabiliti dalla Compagnia, sono avviati ad appositi controlli in volo (pre-check) sull'aeromobile di appartenenza. La Compagnia ha facoltà di derogare dalla lista di anzianità fino a concorrenza del 25% degli avvii previsti scegliendo secondo criteri discrezionali.

L'esito di tali controlli verrà esaminato quando verrà istituita la commissione comando e quest'ultima verrà formata secondo l'ordine della lista d'anzianità e vi saranno inclusi tutti i Piloti con i requisiti previsti dall'Azienda, previo pre-check positivo.

Le commissioni comando verranno istituite di volta in volta secondo necessità della Compagnia e riesaminando ogni volta la lista piloti a partire dal primo ed includendo coloro che nel frattempo hanno maturato i requisiti.

I controlli in volo (pre-check) sull'aeromobile di appartenenza, possono essere effettuati da parte dell'Azienda in ogni momento, compatibilmente con le necessità operative e con la maturazione dei requisiti da parte del candidato, il quale verrà avvisato con almeno 10 giorni di anticipo.

L'inserimento in commissione comando dei Piloti viene formalizzato da una apposita lettera redatta nell'ambito di una commissione formata da: Direttore Operazioni di Volo, Responsabili dei Settori di provenienza e di destinazione, Direttore Risorse Umane. La commissione comando potrà contenere fino ad un massimo del 25% di candidati scelti dall'Azienda in deroga alla lista di anzianità.

Il verbale di tale commissione viene visionato dalle OO.SS. che hanno 10 giorni per comunicare all'Azienda un'eventuale non conformità alla lista di anzianità; completata detta procedura, i candidati ricevono lettera d'avvio a corso comando che manifesta la volontà dell'Azienda di programmare l'inizio del corso comando entro 2 (due) anni. Gli eventuali accertati motivi di inidoneità o di esclusione saranno comunicati agli interessati, i quali, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione, avranno la facoltà di ricorrere al Direttore Generale.

Nel caso la commissione comando dovesse ritenere non idoneo il Pilota all'avvio dell'addestramento al comando, tale inidoneità non costituisce avvio nel senso tecnico, per cui i candidati non perderanno la propria posizione nella lista di anzianità e saranno presi in considerazione in occasione della successiva costituzione della commissione comando.

Se giudicato idoneo, il Pilota verrà avviato alla transizione sull'aeromobile destinato all'effettuazione del corso comando al posto di CM1.

Il mancato superamento del passaggio aeromobile in qualità di CM1 non viene consi-

derato motivo di inidoneità al corso comando e la Compagnia ha facoltà di porre in essere opportune iniziative di addestramento per colmare le carenze riscontrate.

I candidati giudicati inidonei durante l'addestramento al comando saranno ripresi in considerazione in occasione della successiva costituzione della commissione comando, purché sia trascorso almeno 1 anno dalla comunicazione della inidoneità, senza necessità di ripetere il pre-check di cui sopra.

L'ordine di avvio al corso comando sarà regolato secondo criteri da concordare con le organizzazioni sindacali che prevedano un rapporto di proporzionalità tra candidati al primo avvio e candidati al secondo avvio.

Gli eventuali accertati motivi di inidoneità o di esclusione saranno comunicati agli interessati, i quali, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione, avranno la facoltà di ricorrere al Direttore Generale.

Il corso comando non potrà essere ripetuto per più di due volte

La rinuncia del Pilota all'avvio al corso di addestramento al comando, che deve essere formalizzata per iscritto, non viene considerata prova negativa qualora l'interessato informi della propria decisione la Compagnia entro 30 giorni dalla comunicazione riguardante la sua idoneità all'avvio allo stesso.

Norme comuni a Comandanti e Piloti

Nel mese di gennaio di ogni anno, la Compagnia curerà la pubblicazione della lista di anzianità per tutti i Piloti nel rispetto di quanto concordato con le OO.SS. e ne farà avere un esemplare a ciascun Pilota.

Il Pilota che giudicasse non corretta la posizione assegnatagli nella lista di anzianità, ha facoltà di presentare reclamo scritto alla Compagnia.

Tale facoltà è soggetta ad un termine di decadenza di 30 giorni dalla data di ricevimento della lista. Trascorso detto termine si ritiene accettata la posizione di cui alla lista pubblicata.

La Compagnia farà conoscere la sua decisione sull'eventuale reclamo entro i successivi 30 giorni.

La lista sarà inviata per raccomandata con ricevuta di ritorno o consegnata a mano. Quale data di ricevimento sarà considerata la data risultante dalla ricevuta di ritorno o, in caso di consegna a mano, la data di controfirma per ricevuta.

ALLEGATO

INTESE RELATIVE ALLO STATUTO DEI LAVORATORI:

- a. Le parti concordano, per quanto concerne in particolare l'Art. 4 della Legge n° 300/70 di recepirne i principi.
- b. Le Parti recepiscono i principi degli Artt. 2 (Guardie Giurate) e 3 (Personale di vigilanza).

Art. 5 (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i Servizi Ispettivi degli Istituti Previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Fermo restando le norme vigenti, la Compagnia ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica alla continuazione della prestazione del personale navigante da parte di un Ente pubblico o Istituto specializzato di Diritto Pubblico.

Le Parti recepiscono il principio dell'Art. 6 (Visite personali di controllo).

Art. 7 - (Sanzioni disciplinari)

Le sanzioni disciplinari per il personale navigante sono quelle previste dai Contratti Collettivi di Lavoro. I provvedimenti di sospensione comunque non potranno superare la misura di 10 giorni.

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

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione è fatta mediante comunicazione scritta nella quale deve essere indicato il termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non può essere in nessun caso inferiore a 10 giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, una volta che l'Azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente della Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve

essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato allo 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 intendono 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 dell'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritto o conferisce mandato - promuovere la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed arbitrato composto da un Rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro con funzioni di Presidente scelto di comune accordo. Il Rappresentante di parte sindacale dovrà essere designato contestualmente alla richiesta di costituzione del Collegio.

Qualora la Compagnia non provveda entro 10 giorni 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 terzo arbitro dovrà avvenire di intesa tra le Parti non oltre 15 giorni dalla comunicazione della avvenuta designazione del Rappresentante della Compagnia; in mancanza di ciò, il terzo membro sarà designato - anche su richiesta di una sola delle parti - dal Ministero del Lavoro.

Il Collegio dovrà riunirsi non oltre 10 giorni 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 giorni.

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 quando dalla loro applicazione sia trascorso un anno.

Art. 10 - (Lavoratori studenti)

Ai lavoratori studenti vengono concessi, dietro richiesta documentata, inoltrata con due mesi di anticipo, permessi retribuiti per esami. Sono fatte salve eventuali variazioni di data di esame per studenti universitari.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

Art. 11 - (Attività culturali, ricreative e assistenziali)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12 - (Istituti di Patronato)

Gli Istituti di Patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n° 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

NOTA A VERBALE

Per l'attuazione del presente Articolo le OSL dei Piloti favoriranno iniziative coordinate tra loro, nonché con analoghe iniziative eventualmente assunte da Istituti di Patronato nei riguardi di altre categorie di personale dipendente dall'Azienda.

Art. 18 (Reintegrazione nel posto di lavoro)

Il licenziamento del Pilota non può avvenire se non nei casi di cui alla Legge 15 luglio 1966, n° 604 che si intendono richiamati.

Ove il giudice accerti, con sentenza di primo grado, la violazione delle norme sopra richiamate, la Compagnia è tenuta a risarcire i danni subiti dal lavoratore tra la data del licenziamento e quello della sentenza in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 cod. civ. o a reintegrarlo nel posto di lavoro, corrispondendogli la retribuzione dalla data della sentenza, anche ove ritenga di non utilizzarne le prestazioni.

Qualora l'illegittimità del licenziamento sia accertata con sentenza di secondo grado, la Compagnia impiegherà il pilota reintegrato, se valutato professionalmente idoneo. La Compagnia adotterà comunque le opportune iniziative unicamente al fine di consentire l'effettuazione delle ore di volo necessarie per il mantenimento della validità del brevetto di Pilota professionista.

In caso di licenziamento di Piloti Comandanti, Primi Comandanti e Comandanti Senior, la Compagnia sarà tenuta alla reintegrazione dello stesso nel grado, ma potrà

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

non procedere alla reintegrazione nella funzione. In tal caso, il Comandante o il 1° Comandante potrà recedere dal contratto entro 30 giorni con diritto a 14 mensilità di retribuzione.

NOTA

La Sentenza della Corte Costituzionale n. 41 del 31 gennaio 1991 ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 35, III comma della Legge 20 maggio 1970 n. 300 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale di volo anche dell'art. 18 della stessa Legge, come modificato dall'art. 1 della Legge n. 108 dell' 11 maggio 1990.

Art. 19 - (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Le parti sono d'accordo di non esaminarlo.

Art. 20 - (Assemblee)

Alle OO.SS. dei Piloti che sono parti stipulanti del Contratto viene riconosciuto il diritto di indire assemblee.

Tale istituto viene regolamentato secondo la normativa che segue.

Le Organizzazioni Nazionali dei Piloti che sono parte stipulante del Contratto possono chiedere di indire fuori dell'orario di lavoro in locali di cui l'Azienda abbia o possa avere la disponibilità, assemblee di Piloti dipendenti dall'Azienda stessa che siano liberi dal servizio.

Le ore di presenza dei Piloti alle assemblee verranno retribuite dall'Azienda, fino ad un massimo di 10 ore annuali con quote orarie, calcolate dividendo per 166 la retribuzione mensile (stipendio, indennità di volo, eventuale differenza minimo garantito indennità di volo).

Le Organizzazioni di Piloti interessate dovranno, salvo casi eccezionali, presentare la richiesta con un preavviso minimo di 5 giorni rispetto alla data di convocazione.

La richiesta dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno dell'assemblea ed il nominativo e qualifica dei dirigenti sindacali di categoria, dipendenti o non dalla Società, che intendono intervenire. Tali argomenti dovranno riguardare questioni di

diretto interesse dei Piloti inerenti alla disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro e delle istituzioni sociali ed assistenziali che ad esso si riferiscono.

Compete alle Organizzazioni dei Piloti di curare il corretto andamento delle assemblee sia per quanto concerne le modalità di svolgimento, sia per quanto riguarda la rispondenza degli argomenti trattati a quanto previsto dal precedente comma.

Le assemblee potranno tenersi presso la sede di lavoro dell'Azienda.

La data, l'ora ed il luogo dell'assemblea saranno concordate con la Direzione aziendale, tenuto conto della disponibilità dei locali utilizzabili o di eventuali esigenze aziendali.

La concessione di locali per assemblee non potrà comunque superare il numero di 9 riunioni l'anno, frazionate in un numero di riunioni non superiore a 4 per argomento.

Art. 21 - (Referendum)

Si recepisce il principio contenuto nell'art. 21 dello Statuto. Le modalità di esercizio del diritto verranno concordate volta a volta con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 22 - (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Le parti recepiscono i principi del 1 comma dell'art. 22 dello Statuto.

An. 23 - (Permessi retribuiti) e Art. 30-(Permessi per dirigenti provinciali e nazionali).

L'entità globale dei permessi retribuiti per attività aziendali ed extra aziendali per i Piloti è fissata nella misura di 600 ore annue per ogni 300 dipendenti o frazione di 300. La ripartizione tra le Organizzazioni sindacali avverrà in base ad intese tra le stesse.

Art. 24 - (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 dello Statuto hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura

sindacale in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dare

eurofly S.p.A. Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

comunicazione scritta 8 giorni prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Art. 25 - (Diritto di affissione)

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che verranno predisposti dalla Compagnia presso l'aeroporto di Malpensa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - (Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale. Le associazioni sindacali stipulanti il presente contratto dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare.

Art. 27 - (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

La Compagnia, su specifica richiesta da rinnovarsi volta per volta, porrà a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del personale navigante tecnico un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni.

Art. 31 - (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali) e Art. 32 - (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

Si recepiscono gli artt. 31 e 32 dello Statuto.

eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

INDICE

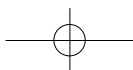
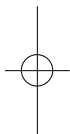
COSTITUZIONE DELLE PARTI	3
PREMESSA	5
RELAZIONI SINDACALI	5
ART. 1 - ASSUNZIONE	6
ART. 2 - PERIODO D PROVA	7
ART. 3 - CONTRATTO A TERMINE	8
ART. 4 - LAVORO A TEMPO PARZIALE	8
ART. 5 - QUALIFICHE E GRADI	10
ART. 6 - PASSAGGIO DI QUALIFICA E GRADO	10
ART. 7 - ORARIO DI LAVORO - TEMPO DI SERVIZIO - TEMPO DIVOLO	11
ART. 8 - RIPOSO FISIOLÓGICO, RIPOSO SETTIMANALE, MENSILE E TRIMESTRALE. FESTIVITÀ	16
ART. 9 - FERIE	20
ART. 10 - STIPENDI	22
ART. 11 - AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO	24
ART. 12 - INDENNITÀ DI VOLO	24
ART. 13 - TREDICESIMA MENSILITÀ	25
ART. 14 - INDENNITÀ OPERATIVA	25
ART. 15 - MAGGIORAZIONI INDENNITÀ DI VOLO - SERVIZIO	26
ART. 16 - ASSEGNI FAMILIARI SUPPLETIVI	27
ART. 17 - DIARIE	28
ART. 18 - INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO VIA SUPERFICIE	28
ART. 19 - DIVISE - INDUMENTI DI VOLO - BAGAGLIO	29
ART. 20 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO ISTRUTTORI E CONTROLLORI	29
ART. 21 - CONGEDO MATRIMONIALE	31
ART. 22 - COMPONENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E LORO PAGAMENTO	32
ART. 23 - TRASFERIMENTI	32

ART. 24 - TRATTAMENTO DI MALATTIA/INFORTUNIO	33
ART. 25 - ASSICURAZIONI	36
ART. 26 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	39
ART. 27 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI	42
ART. 28 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	43
ART. 29 - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI - REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO	44
ART. 30 - MANSIONI	44
ART. 31 - ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO	45
ART. 32 - DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI	46
ART. 33 - LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE	46
ART. 34 - ASSUNZIONE DEL PILOTA TRA IL PERSONALE NON NAVIGANTE	46
ART. 35 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	47
ART. 36 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	47
ART. 37 - INVESTIMENTI - INNOVAZIONI TECNICO-ORGANIZZATIVE	48
ART. 38 - ADDESTRAMENTO	48
ART. 39 - AMBIENTE	49
ART. 40 - PROCEDURE GENERALI DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE, SALVAGUARDIA DELL'UTENZA E GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI (LEGGE 46/90)	49
ART. 41 - PROCEDURA GENERALE PER IL RINNOVO DEL C.C.L.	50
ART. 42 - RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE	50
ART. 43 - PARI OPPORTUNITÀ	50
ART. 44 - MULTIBASE NAZIONALE	51
ART. 45 - DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO	51
ALLEGATI	52
ORE CREDITO	52
REGOLAMENTAZIONE SERVIZIO DI RISERVA	54
RETRIBUZIONE PER ANZIANITÀ (NUOVA SCALA RETRIBUTIVA)	55
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	57



eurofly S.p.A. Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

SANI VOLO	57
CONGEDI PARENTALI	58
INCARICHI SPECIALI	58
IMPIEGO CON EQUIPAGGIO RINFORZATO	58
PEREQUAZIONE	59
LIMITI DI ETA'	59
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	59
RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA	60
REGOLAMENTO LISTA ANZIANITA'	65
INTESE RELATIVE ALLO STATUTO DEI LAVORATORI	69





eurofly S.p.A.

Contratto Collettivo Aziendale per il Personale Navigante Tecnico

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano di promuovere una commissione tecnica paritetica per esaminare entro il 31dicembre2004 meccanismi volti alla istituzione di un premio di produttività a riconoscere alla categoria dei Piloti o diverse soluzioni che vedano il maggior coinvolgimento dei Piloti nell'ambito dello sviluppo della "mission" aziendale.

