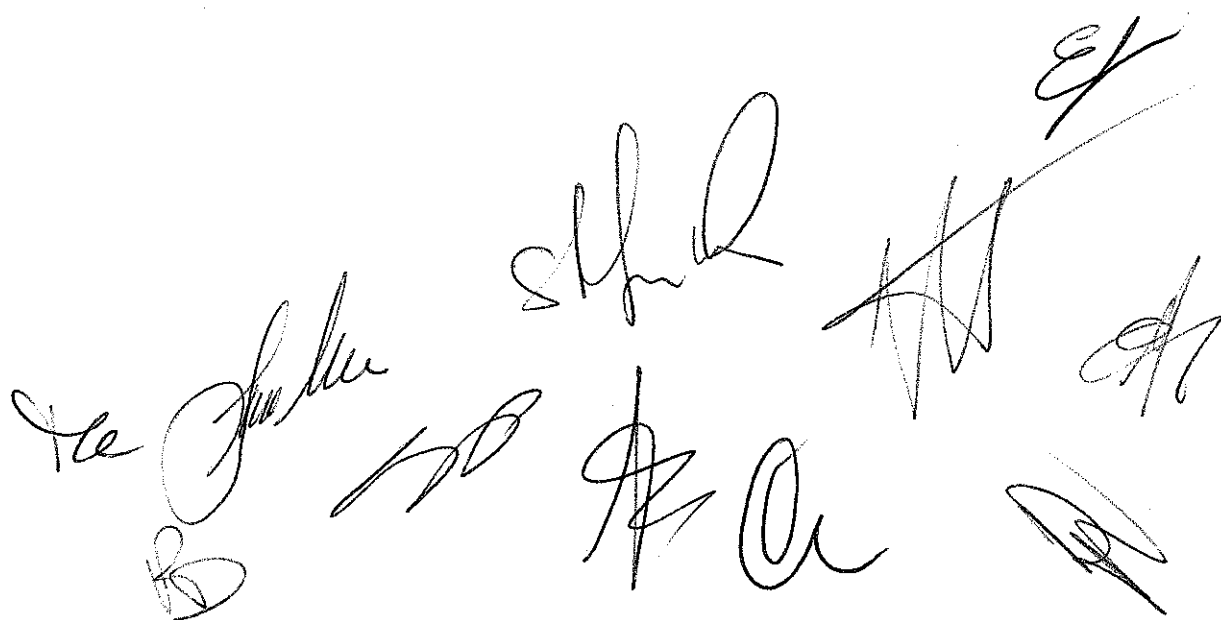


Contratto Collettivo Aziendale

LIVINGSTON SPA



A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive or semi-cursive script. Some are in black ink, some in blue, and one in red. They are arranged in a loose, overlapping pattern.

Addi, 22 novembre 2011

Tra

RT s.r.l./Livingston S.p.A. in persona dell'Amministratore Unico sig. Riccardo Toto con
l'assistenza dell'Avv. Enzo Morabito

e

FILT CGIL, con Giovanni Platania

FIT CISL, con Emiliano Fiorentino

UIL Trasporti, con Daniela Panetta

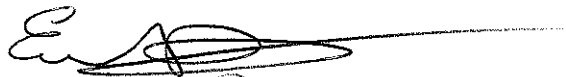
UGL TRASPORTI, con Stefano Pietrini

ANPAV, con Claudio Bonito e Gianluca Tempesti

È stato stipulato il Contratto Collettivo Aziendale per i dipendenti della Livingston S.p.A.

FILT CGIL,

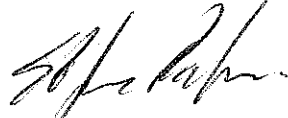
FIT CISL



UIL Trasporti



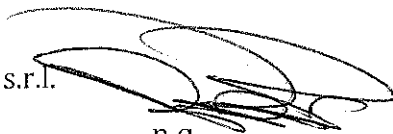
UGL TRASPORTI



ANPAV



RT s.r.l.



n.q.

Addì, 22 novembre 2011

Tra

RT s.r.l./Livingston S.p.A. in persona dell'Amministratore Unico sig. Riccardo Toto con
l'assistenza dell'Avv. Enzo Morabito

e

FILT CGIL, con Danilo Baratti e Fabrizio Cuscito

FIT CISL, con Alessandro Cenci e Stefano Di Cesare

UIL Trasporti, con Ivan Viglietti

UGL TRASPORTI, con Miccio Cordiale

UP, con Giulio Marrucci, Seg. Gen. Fabrizio Nisco

È stato stipulato il Contratto Collettivo Aziendale per i dipendenti della Livingston S.p.A.

FILT CGIL,

FIT CISL

UIL Trasporti

UGL TRASPORTI

UP

RT s.r.l.

n.q.

Premessa

Le parti prendono atto che la mancanza di regole omogenee nel Trasporto Aereo, rende difficoltoso lo sviluppo delle potenzialità dei Vettori aerei Italiani, ponendo a rischio l'intero sistema e ritengono indispensabile l'avvio di azioni tese al raggiungimento di una normativa nazionale del Settore. La Livingston si impegna ad essere parte attiva nella rappresentanza datoriale per la definizione e stipula del CCNL Trasporto Aereo.

Si individuano quali valori di riferimento per il presente Accordo transitorio di disciplina contrattuale:

- la centralità della autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità e il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;
- la natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore, anche al fine di assicurare la continuità dei servizi prestati;
- l'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto;

Il presente contratto rappresenta la regolamentazione economica e normativa unitaria, inscindibile ed esclusiva dei rapporti di lavoro dei dipendenti della Società Livingston *ed e* composto da una disciplina comune e da una disciplina speciale articolata in tre sezioni per la regolamentazione, rispettivamente, dei rapporti di lavoro delle categorie del Personale Navigante Tecnico, Personale Navigante di Cabina e del Personale di Terra.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Aziendale ha una durata in ragione delle esigenze di assicurare una stabilità contrattuale per effetto della situazione straordinaria derivante dal progetto di start up della compagnia di 36 MESI.

Resta inteso tra le parti che alla scadenza dei primi 24 mesi di vigenza si incontreranno per monitorare l'andamento della fase di start up.

Validità delle norme

Il presente contratto aziendale disciplina il rapporto di lavoro tra la Compagnia Livingston ed il Personale dipendente, assunto con rapporto di lavoro subordinato, e prevede misure concordate al fine di fronteggiare in un'ottica di aumento di redditività, competitività e produttività, anche tramite condivise misure di flessibilità, la grave crisi del Settore, nel condiviso obiettivo di assicurare la salvaguardia e l'incremento occupazionale e garantire la prosecuzione dell'attività sulla base di un condiviso piano di avvio delle attività di volo.

Il presente accordo, comunque costituisce un complesso unitario ed inscindibile le cui linee guida e strutture normative sono state condivise dalle parti firmatarie. L'interpretazione dell'accordo e ogni aspetto e/o istituto non regolamentato dovrà essere fondato facendo riferimento alle linee guida che caratterizzano l'accordo stesso.

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme di questo CCAL e degli eventuali ulteriori accordi, su richiesta scritta di una delle parti interessate, i destinatari degli effetti delle norme controverse, prima di attivare un contenzioso, saranno tenuti ad inviare alle parti stipulanti il presente accordo una richiesta scritta di interpretazione

Le parti stipulanti il presente contratto, si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione, entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle Parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

Nel periodo occorrente alle Parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non

potranno assumere iniziative unilaterali.

La presente procedura trova applicazione anche nell'ipotesi di controversie collettive comunque patrocinata o rivendicata dalle organizzazioni sindacali.

Gli allegati si intendono sottoscritti dalle parti e costituiscono parte integrante del presente accordo.

RAPPORTI SINDACALI E MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Principi generali

Le Parti condividono la necessità di promuovere un sistema di relazioni industriali, fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e del rispetto delle distinte prerogative da attuarsi perseguendo forme di mediazione alternative al conflitto anche attraverso un preventivo articolato sistema di informazioni, rivolto a realizzare una maggiore conoscenza, da parte delle OO.SS. ed AA.PP. delle dinamiche aziendali aventi riflessi sugli assetti occupazionali e di organizzazione del lavoro.

A tal fine, l'Azienda terra' informate tramite incontri semestrali, su invito della società ovvero preventivamente richieste dalle RR/SS/AA stipulanti il presente CCAL in relazione a:

- 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;
- dati sull'occupazione;
- i programmi relativi all'ammodernamento delle strutture e degli impianti ed i loro eventuali riflessi sull'ambiente di lavoro;
- In caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo e/o tipologie di impiego del personale non espressamente normato nel presente contratto;
- problemi di riconversione e ristrutturazione che comportino riqualificazione professionale.

Diritti sindacali

Le parti firmatarie con il presente titolo intendono regolarmente i rapporti sindacali e le prerogative delle OO.SS. firmatarie e AA.PP.

Per i dirigenti delle R.S.A. si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della l. 20 maggio 1970 n. 300.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCAL e dei successivi rinnovi hanno diritto di nominare i propri rappresentanti sindacali i quali potranno usufruire di permessi sindacali da richiedere con preavviso di 24 ore tramite la loro struttura sindacale di appartenenza.

Bacheca sindacale

La Società, presso la Sede della Direzione Generale e presso le altre sedi di lavoro, collocherà una bacheca a disposizione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni ufficiali delle rispettive Organizzazioni.

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

Contributi sindacali

L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia espressa richiesta mediante apposita delega, l'importo dei contributi associativi da versare all'Organizzazione Sindacale stipulante indicata dallo stesso autore.

Le deleghe saranno valide fino a revoca da parte del lavoratore interessato. Nel qual caso l'azienda sarà automaticamente liberata dall'obbligo della trattenuta e dei relativi versamenti.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola aziendale il mese di decorrenza ed il sindacato stipulante al quale deve essere devoluto il contributo.

4

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che saranno fornite dalle Organizzazioni sindacali interessate e nella misura dell'1% delle voci fisse per tutte le mensilità contrattualmente corrisposte.

Nel caso che la retribuzione mensile non venga corrisposta non avrà luogo la trattenuta di competenza, che non verrà recuperata.

Ove la delega dovesse pervenire agli uffici amministrativi della società oltre il giorno 5 del mese di decorrenza ivi indicato, la trattenuta sindacale sarà operata a partire dal mese successivo senza alcun recupero per il mese in corso.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dalla Società alla Organizzazione Sindacale indicata.

L'eventuale revoca ha efficacia immediata; ove pervenisse oltre il giorno 5 del mese indicato, avrà efficacia a partire dal mese successivo

Procedure di Rinnovo

Le parti, in considerazione e nell'interesse della clientela e dei lavoratori, si impegnano al rispetto della seguente modalità di confronto per il rinnovo del contratto collettivo.

Le proposte di rinnovo del presente contratto collettivo saranno presentate 3 mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza successivo del CCAL e comunque per un periodo pari a 7 mesi dalla data di presentazione del rinnovo, le parti non assumeranno azioni unilaterali e ne procederanno ad azioni dirette.

La piattaforma rivendicativa dovrà essere coerente con gli attuali Accordi Interconfederali vigenti in materia di indici per gli incrementi economici relativi ai rinnovi contrattuali.

Durante tutto il periodo di rinnovo troverà comunque applicazione la presente normativa contrattuale e la parte retributiva con incrementi annui dell'indice Istat dell'inflazione programmata.

Ambiente di lavoro

Le Parti convengono che l'ambiente di lavoro ed il contesto nel quale la prestazione viene fornita siano aspetti fondamentali per il miglioramento del servizio offerto e che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle Risorse Umane all'interno dell'organizzazione aziendale in relazione agli obiettivi assegnati, siano elementi imprescindibili, al fine di creare un clima positivo nel quale poter operare validamente in condizioni di salubrità e sicurezza.

Tutela della Salute e sicurezza del lavoro

Le Parti individuano come valore condiviso l'impegno per una costante attenzione nei confronti della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, della sicurezza negli ambienti di lavoro e della prevenzione, formazione ed informazione.

A tal fine l'Azienda conferma l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi e ai rischi acustici.

Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008, con particolare riferimento al Titolo I, capo III, sezione VII, e dall'Accordo interconfederale del 22 Giugno 1995, tenuto conto di quanto previsto anche dall'Ente regolatore, le Parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli RRLSS (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di Rappresentanza in questa materia.

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs 81/2008 i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna Azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995. Pertanto le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla stipula per stipulare apposito accordo applicativo in materia di Salute e Sicurezza nel quale saranno definiti il numero dei permessi complessivamente spettanti agli RRLSS, la loro retribuzione e la formazione degli stessi.

TUTELE SOCIALI

Tossicodipendenza

L'Azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, ai lavoratori assunti a

tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio assistenziali individuate dalla Legge 26 giugno 1990 n. 162.

L'Azienda concederà al lavoratore che ne faccia richiesta, una aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a un mese, 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.

L'aspettativa potrà non essere concessa in pendenza di procedimenti disciplinari per fatti gravi che prevedano la sanzione di licenziamento a norma di CCAL.

Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, oppure sia suscettibile di creare un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare, analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel quarto capoverso del presente articolo, l'Azienda porrà in atto iniziative tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti

Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di Mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Lavoratori Disabili

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili su attività confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le Aziende si adopereranno anche per individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

Le Parti inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro normativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto delle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n.104 e successive disposizioni legislative in materia, da realizzarsi con opportune verifiche tra le Parti stipulanti.

Congedo matrimoniale

1. Al Dipendente che contragga matrimonio, è concesso una tantum nel corso del rapporto un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza dalla data del matrimonio, con corresponsione della retribuzione globale di fatto.

2. Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

3. Non appena rientrato e comunque entro 5 giorni dal termine della fruizione del permesso il Dipendente dovrà produrre alla Compagnia il certificato di matrimonio rilasciato dal Comune di residenza

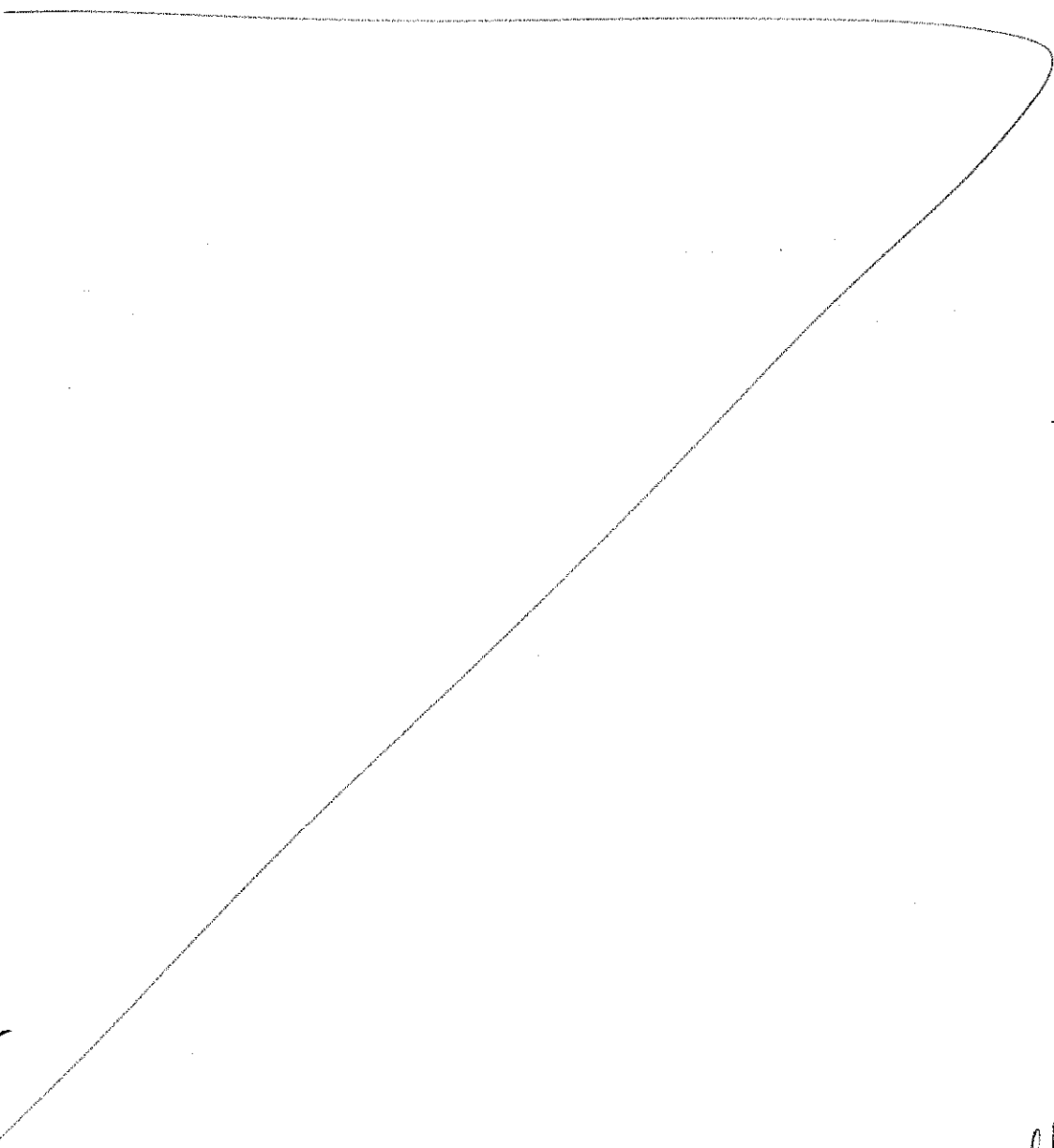
La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni dall'evento, salvo casi eccezionali.

Richiamo alle Armi

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il dipendente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il periodo di richiamo alle armi verrà computato nell'anzianità di servizio ai soli fini del Trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

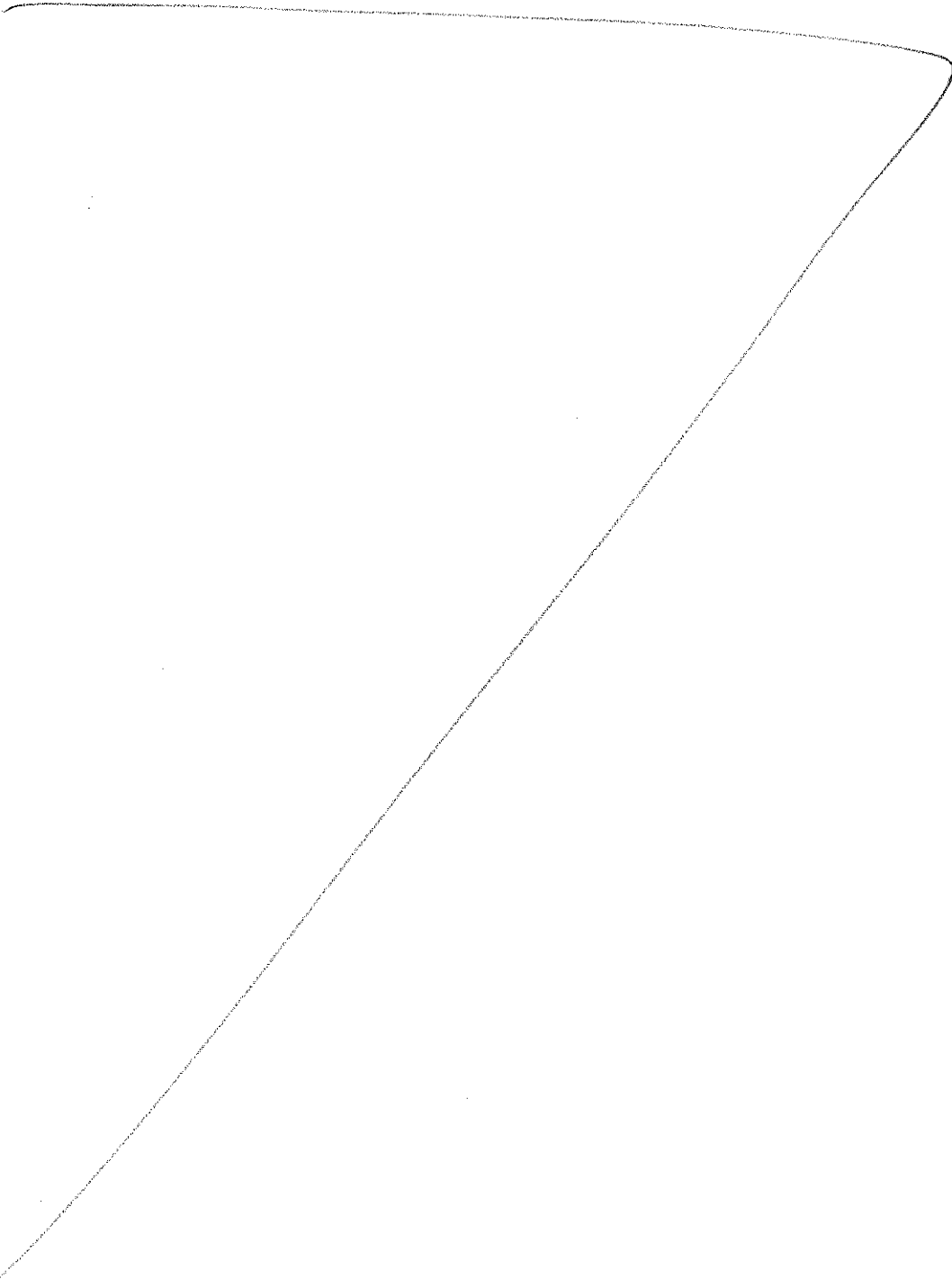


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- Large signature on the left.
- Signature "le" below it.
- Signature "B" below it.
- Signature "56" below it.
- Signature "E" below it.
- Signature "R" below it.
- Signature "7" below it.
- Signature "A" on the right.

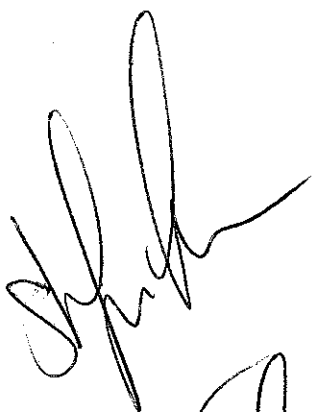
Sciopero

Trova integrale applicazione la disciplina transitoria prevista dalla commissione di garanzia per le prestazioni minime nei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990 n. 146.



[Handwritten signatures and scribbles]

Sezione Piloti

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

2
An

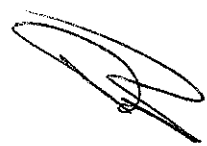
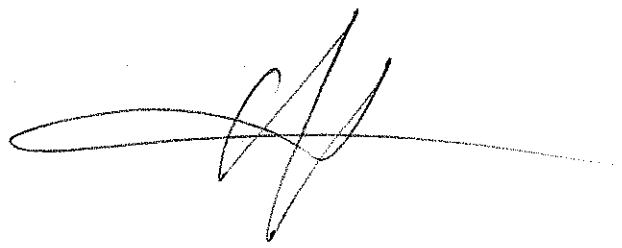
de

A handwritten signature in black ink, featuring a circular loop and a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, consisting of a few loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, featuring a circular loop and a horizontal stroke.

INDICE

MERCATO DEL LAVORO

- ART 1 - ASSUNZIONE
- ART 2 - PERIODO DI PROVA
- ART. 3 - QUALIFICHE E GRADI
- ART. 4 - PASSAGGIO DI QUALIFICA E GRADO
- ART. 5 - PROGRESSIONI DI CARRIERA./ SCALA RETRIBUTIVA / LISTA DI ANZIANITA'
- ART. 6 - ORARIO DI LAVORO-TEMPO DI SERVIZIO-TEMPO DI VOLO
- ART. 7 - RIPOSO SETTIMANALE / MENSILE /FESTIVITA'
- ART. 8 - REGOLAMENTO DEL SERVIZIO DI RISERVA
- ART. 9 - FERIE
- ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO
- ART. 11 - REGOLAMENTO INCARICHI
- ART. 12 - PREMIO DI PRODUZIONE
- ART. 13 - TREDICESIMA MENSILITA'
- ART. 14 - DIARIA
- ART. 15 - ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE
- ART. 16 - CLAUSOLA DI DECADENZA
- ART. 17 - TRASPORTO/ HOTAC
- ART. 18 - DIVISE - INDUMENTI DI VOLO
- ART. 19 - REGOLAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA /INFORTUNIO
- ART. 20 - PERIODO DI COMPORTO
- ART. 20 BIS CLAUSOLA DI RIPROTEZIONE SOCIALE
- ART. 21 - PREVIDENZA
- ART. 21 BIS - PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- ART. 22 - ASSICURAZIONI
- ART. 22 BIS- RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE
- ART. 23 - DOVERI DEL PERSONALE NAVIGANTE DI CONDOTTA
- ART. 24 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- ART. 25 - LICENZIAMENTI
- ART. 26 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI
- ART. 27 - DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI
- ART. 28 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ART. 29 - FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO
- ART. 30 - MANSIONI
- ART. 31 - DOVERI DEI COMPONENTI L'EQUIPAGGIO DI CONDOTTA
- ART. 32 - INIDONEITA' AL VOLO
- ART. 33 - TURNI DI SERVIZIO
- ART. 34 -ASSEMBLEE



MERCATO DEL LAVORO

Mercato del lavoro

Le Parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel trasporto aereo impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza, competitività e competenze al fine di fornire uno standard di qualità del servizio sempre più elevato, ritengono utile procedere verso una coerente flessibilità nell'impiego del personale introducendo e disciplinando forme flessibili di svolgimento del lavoro, al fine di consentire all'Azienda di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo. fattori, questi, cui le Parti attribuiscono il significato preminente di ragioni di carattere tecnico-organizzativo-produttivo meritevoli, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione a termine del personale di condotta, resta assoggettata alla disciplina generale sul contratto a termine e dalla normativa contrattuale specificata nei paragrafi che seguono.

In aggiunta alle specifiche previsioni per il settore del trasporto aereo l'azienda avrà facoltà di assumere a tempo determinato per esigenze tecnico organizzative e produttive e sostitutive in conformità all'art. 1 decreto legislativo 368/2001 nel limite del 20% dell'organico a tempo indeterminato risultante nella media dell'anno precedente.

Sono escluse dai limiti percentuali di cui al paragrafo che precede le assunzioni effettuate per esigenze sostitutive, per picchi di attività anche stagionale nonché le assunzioni per avvio di nuove iniziative e figure contrattuali anche a termine ma estranee alla previsione del decreto legislativo 368/2001.

Costituiscono nuove iniziative in considerazione delle peculiarità del trasporto aereo e dei suoi riflessi sull'attività di programmazione dell'operativo sul suo complesso le assunzioni effettuate per fare fronte agli incrementi di organico derivanti a titolo esemplificativo da:

1. avvio nuove attività di charter
2. avvio iniziative e/o destinazioni con tour Operator e/o altri operatori sulla base di accordi con la compagnia
3. avvio collaborazioni con altri vettori anche su base di affitto Wet Lease
4. acquisizioni di attività di volo, anche per effetto di ristrutturazioni del network,
5. riorganizzazioni e/o acquisizioni di ramo di azienda

In considerazione della specificità del trasporto aereo e degli investimenti che caratterizzano tale attività le parti concordano che l'avvio di una nuova iniziativa potrà costituire una valida causale per la stipula di contratti a termine per una durata complessiva, anche per effetto di proroghe o rinnovi, per un periodo massimo di 24 mesi.

Le parti inoltre concordano che in ragione della peculiarità della programmazione nel trasporto aereo, l'esigenza di assunzione temporanea derivante dalle nuove iniziative descritte è identificata dalla mera ricaduta di incremento occupazionale sul complesso dell'organico aziendale della categoria di riferimento in fase di programmazione derivata dalla nuova iniziativa, potendo essere il personale assunto con tale causale impiegato in parallele attività di volo del network anche non connesse direttamente all'esigenza sopra richiamata che ha determinato il temporaneo incremento di organico.

Il personale assunto a termine che formuli espressa richiesta di prelazione nei termini di cui alla legge 247/07 sarà inserito in un apposito bacino ai fini delle successive assunzioni programmate dalla società. La risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, giustificato, mancato superamento del periodo di prova motivo ovvero il rifiuto di assunzione determina la cancellazione dal bacino.

Ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis del d.lgs 6 settembre 2001 n. 368, si conviene che il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, non potrà essere superiore a complessivi 44 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi decorsi i quali il rapporto si considera a tempo indeterminato, fermo restando che il contratto ulteriore successivo al periodo di 36 mesi dovrà essere stipulato secondo le disposizioni di legge. Tale previsione potrà applicarsi soltanto a personale PNT proveniente da CIGS/Mobilità.

Ai sensi dell'art. 5 comma 4 ter del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 si conviene che in ragione delle peculiarità del settore del trasporto aereo e dell'attività tipicamente stagionale della compagnia non verranno computate ai fini della maturazione del periodo di stabilizzazione le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 368/2001 e relative proroghe, le assunzioni per picchi di attività stagionale, le causali di start up e le causali sostitutive. In considerazione dell'eccezionalità della contingente situazione di avvio dell'azienda nell'ambito del piano di salvataggio si conviene che per i

primi 24 mesi di ripresa dell'attività, ivi compresi rinnovi e proroghe, le assunzioni effettuate dall'azienda saranno ritenute a tutti gli effetti assunzioni ricondotte alla causale di start up e non verranno computate ai fini di maturazione del periodo di cui all'art. 5 del decreto legislativo 368/2001

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

In considerazione della specificità del trasporto aereo e degli investimenti che caratterizzano tale attività le parti concordano che l'avvio di una nuova iniziativa industriale potrà costituire una valida causale per la stipula di contratti a tempo determinato per una durata complessiva, anche per effetto di proroghe o rinnovi, per un periodo massimo di 24 mesi.

Dopo tale tempo massimo, l'azienda nel caso intendesse richiamare il dipendente o proseguire il rapporto di lavoro, provvederà all'assunzione del dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato dando così riconoscimento al valore delle stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

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

DIVIETI

È vietata l'assunzione di personale con contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- in presenza di unità produttive non in regola con la normativa di prevenzione degli infortuni

E' ammessa la stipula di contratti nell'ipotesi sub b) dell'art. 34 della legge 10 settembre 2003 n. 276 con preferenza nei confronti dei lavoratori interessati dal provvedimento di sospensione o mobilità

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

E' facoltà della società fare ricorso per esigenze tecnico, organizzative, produttive, sostitutive e comunque per le stesse causali concordate per i contratti a termine ad aziende di somministrazione di personale nel limite del 20% dell'organico a tempo indeterminato risultante nella media dell'anno precedente.

Tali limiti percentuali non saranno applicabili nei primi 18 mesi di attività.

Sono escluse dai limiti percentuali di cui al paragrafo che precede le assunzioni effettuate per esigenze sostitutive, per picchi di attività anche stagionale nonché le assunzioni per avvio di nuove attività nei termini di cui al capitolo che precede.

DIVIETI

E vietata l'assunzione di personale con contratto di somministrazione:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- in presenza di unità produttive non in regola con la normativa di prevenzione degli infortuni
- in presenza di normative specifiche di settore inerenti la sicurezza del volo

E' ammessa la stipula di contratti nell'ipotesi sub b) dell'art. 34 della legge 10 settembre 2003 n. 276 con preferenza nei confronti dei lavoratori interessati dal provvedimento di sospensione o mobilità

PART TIME

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore

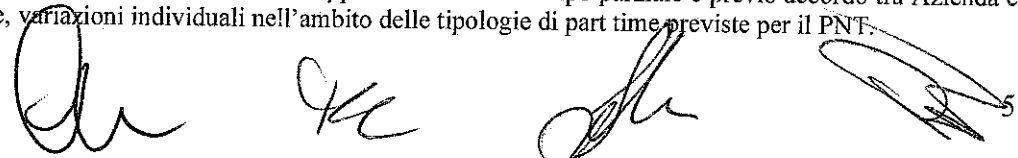
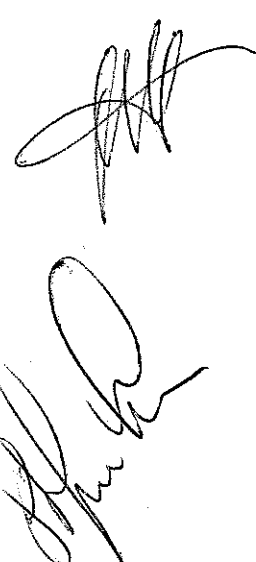
In sede di assunzione e nel corso del rapporto di lavoro le parti possono prevedere lo svolgimento di prestazioni lavorative con contratto part time di tipo settimanale, mensile e/o annuo, con proporzionale riparametrazione di tutte le voci retributive fisse e riparametrazione degli scaglioni orari secondo la tabella allegata.

Il contratto di lavoro dovrà prevedere la distribuzione del lavoro nel corso della settimana, del mese e dell'anno.

L'azienda potrà prevedere clausole elastiche che in presenza di esigenze tecnico - organizzative produttive possono dare luogo ad un aumento dell'attività lavorativa concordata nonché clausole flessibili al fine di distribuire diversamente l'attività lavorativa in conformità all'operativo della compagnia.

La previsione di una clausola elastica e/o flessibile implica la previsione di una maggiorazione di 120 euro annui, non computabili negli altri istituti contrattuali indiretti, frazionabili in ragione dei mesi di effettiva richiesta di prestazione elastica o flessibile.

L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge. Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali nell'ambito delle tipologie di part time previste per il PNT.



Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con la modalità verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

In caso di part time tutte le voci retributive della paga base conglobata verranno conseguentemente parametrize.

La parametrizzazione delle fasce orarie sarà così fatta:

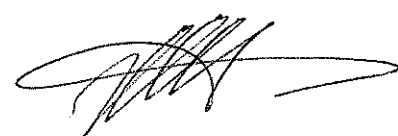
TIPO PARTIME	Dalla 30° alla 50° ora Cambia in	Dalla 50° alla 70° ora Cambia in	Oltre 70° ora Cambia in
1 settimana mese	Dalla 23° alla 37° ora	Dalla 37° alla 53° ora	Oltre 53° ora
2 settimane mese	Dalla 15° alla 25° ora	Dalla 25° alla 35° ora	Oltre 35° ora

NOTA A VERBALE

Resta inteso che l'Azienda potrà assumere anche in deroga alle percentuali sopra esposte per i singoli contratti disciplinati nel presente accordo a condizione che l'utilizzo complessivo di dette specificità contrattuali non superi il 35% della forza lavoro media annua.

In deroga a quanto sopra sarà possibile una integrazione di un massimo del 15% nel solo caso di assunzione di lavoratori provenienti da aziende in situazione di sospensione dal lavoro ovvero iscritti a liste di mobilità, cassa integrazione e/o equiparabili.

L'azienda si impegna, su richiesta delle OO.SS. e delle AA.PP, a convocare con cadenza annuale le parti al fine di procedere alla verifica congiunta delle percentuali di cui sopra.



RAPPORTI INDIVIDUALI

ART 1 - ASSUNZIONE

1. Le assunzioni sono subordinate all'osservanza delle disposizioni legislative e normative in vigore.

All'atto dell'assunzione la Compagnia, comunicherà

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

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


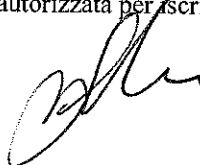
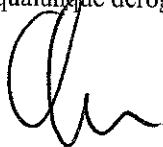
- un documento di identificazione personale;
- certificato d'iscrizione alle liste di disoccupazione, o liste speciali;
- certificati di nascita, residenza, cittadinanza e stato di famiglia;
- titolo di studio;
- fotocopia del congedo militare o foglio matricolare (se previsto);
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato penale
- certificato carichi pendenti;
- coordinate bancarie o postali;
- n. 4 foto formato tessera;
- brevetto di Pilota di linea (A.T.P.L.) per i Comandanti e/o (A.T.P.L. frozen) per i Copiloti, in corso di validità nonché le eventuali qualificazioni professionali;
- padronanza scritta e parlata della lingua italiana ed inglese per radiofonia con attestazione minima livello 4 TEA;
- visita medica di 1^ classe in corso di validità;
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

2. Il Personale è tenuto a dichiarare la sua residenza, il suo abituale domicilio ed il proprio recapito telefonico obbligatoriamente e a notificare ogni successiva variazione. La Compagnia, fa riferimento al domicilio comunicato per tutte le comunicazioni e/o atti legali.

3. Il Personale, a propria cura, sarà tenuto a mantenere in corso di validità, direttamente o tramite gli enti preposti, le certificazioni, e specializzazioni necessarie all'espletamento delle mansioni affidategli e al mantenimento dei requisiti richiesti all'atto dell'assunzione e comunque tutte quelle escluse dal punto 4, fermo restando l'impegno della società a farsi carico della registrazione e della gestione delle scadenze e delle visite IML,

4. Sono a carico dell'azienda i costi di tutte le previste attività di addestramento e controllo inserite dal manuale operativo, e le adeguate vaccinazioni per le aree geografiche coperte dal network aziendale, nonché le eventuali spese connesse alla documentazione per l'espatrio (es. Visti) e le visite mediche periodiche

5. Il Personale, si impegna a svolgere la propria attività professionale per la Compagnia in modo esclusivo; qualunque deroga deve essere espressamente autorizzata per iscritto dalla Compagnia.



Art 2 - PERIODO DI PROVA

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

- Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.
- Durante il periodo di prova, sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente accordo. Tuttavia, la risoluzione del rapporto, può avere luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.
- Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, la assunzione del dipendente diviene definitiva e la anzianità di servizio, decorre dal giorno dell'assunzione stessa.
- Per quanto concerne il compenso relativo al periodo di prova interrotto, o non seguito da conferma, la Compagnia è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.
- La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova, purché non abbiano una durata superiore al periodo di prova stesso. Il trattamento economico è dovuto soltanto fino alla scadenza del periodo di prova stesso.

ART. 3 - QUALIFICHE E GRADI

Le qualifiche del Personale di Condotta sono le seguenti:

- Comandante Senior
- Comandante
- Primo Ufficiale
- Pilota di Prima;
- Pilota di Seconda

ART. 4 - PASSAGGIO DI QUALIFICA E GRADO

Ai fini del presente articolo, l'anzianità considerata è riferita alla sola anzianità di effettivo servizio alle dipendenze della compagnia. Ogni avanzamento di qualifica dovrà essere comunicato dalla compagnia in forma scritta.

In ragione della specificità del ruolo di Comandante e della peculiarità del rapporto di lavoro ai sensi del codice della navigazione, l'attribuzione delle funzioni di Comando è rimesso al discrezionale giudizio dell'armatore formalizzato in forma scritta e potrà essere subordinato al positivo superamento di un corso comando.

Le parti concordano nel ritenere l'effettiva esperienza di volo un valore preminente ai fini della sicurezza dei passeggeri e dei membri dell'equipaggio e che lo svolgimento dell'attività di volo, non altrimenti surrogabile, costituisce un elemento del bagaglio professionale ineludibile ai fini del ruolo di responsabilità che il preposto alla attività di condotta del velivolo deve rivestire.

Il passaggio da Comandante a Comandante Senior, potrà avvenire solo dopo una anzianità di servizio in compagnia e nel grado, di 60 mesi e 5,000 ore.

E' facoltà della Compagnia anticipare tale avanzamento a proprio insindacabile giudizio.

Il passaggio da Pilota di Prima a Primo Ufficiale, avviene quando il Pilota di Prima abbia maturato un'anzianità di compagnia di 60 mesi di servizio in compagnia e 4.000 ore volo complessive, ed è facoltà insindacabile della Compagnia anticipare l'avanzamento.

Il Pilota di Seconda con anzianità di servizio nel grado di 18 mesi dall'assunzione e 2.000 ore complessive, consegue di diritto il grado di Pilota di Prima.

L'assunzione diretta come Pilota di Seconda richiede una pregressa esperienza di almeno 1200 ore di volo, di cui almeno 600 su aeromobili di linea.

ART. 5 - PROGRESSIONI DI CARRIERA./ SCALA RETRIBUTIVA / LISTA DI ANZIANITA'

Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda la lista di anzianità aziendale regola l'avvio al corso comando fatta salva una percentuale pari al 30% a totale discrezione dell'azienda.

I piloti con età superiore a 55 anni sono esclusi dalla disciplina del presente articolo.

Nel mese di gennaio di ogni anno la Compagnia provvederà a comunicare al PNT la lista di anzianità dei Piloti e Comandanti in forza.

In sede di rinnovo del presente CCAL le parti definiranno le modalità applicative del presente articolo..

ART. 6 - ORARIO DI LAVORO-TEMPO DI SERVIZIO-TEMPO DI VOLO

La materia è disciplinata dal Regolamento sui Limiti dei Tempi di Volo e di Servizio e Requisiti di Riposo per il Personale Navigante: ENAC FTL e Regolamento Integrativo al capo Q allegato III Reg (CEE) n.3922/1991

1. In fase di programmazione non potrà essere previsto alcun impiego nella giornata calendariale già

interessata da altra attività.

2. I tempi di presentazione CREW vengono fissati in 60 minuti per attività di volo di medio raggio e in 90 minuti per attività di volo di lungo raggio. Verrà inoltre computato un tempo di servizio di 15 minuti per medio raggio e 30' minuti per lungo raggio, comprensivo delle attività di sbarco pax e operazioni post volo.
3. La turnazione individuale programmata, può essere variata dalla Compagnia, per imprevisti motivi tecnico operativi e commerciali, di norma con preavviso di almeno 12 ore.
4. Nei casi in cui sia programmato un trasferimento must-go, e per impreviste esigenze tecnico operative e commerciali, si renda necessaria la variazione turno, facendo assumere al membro di equipaggio interessato la titolarità del volo, saranno salvaguardate le disposizioni FTL
5. La turnazione del personale verrà notificata individualmente con periodicità mensile entro 5 giorni calendariali antecedenti la fine del mese.
6. Le parti riconoscono l'importanza gestionale e di efficienza aziendale correlata ad una bilanciata distribuzione dell'attività di volo tra tutto il PNT.

ART. 7 - RIPOSO SETTIMANALE / MENSILE / FESTIVITÀ'

La materia è integralmente disciplinata dal Regolamento sui Limiti dei Tempi di Volo e di Servizio e Requisiti di Riposo per il Personale Navigante; Parte 1° - Trasporto Pubblico Velivoli (Flight Time Limitation) ENAC FTL e Regolamento Integrativo al capo Q allegato III Reg (CEE) n.3922/1991 e D. Lg.vo n. 185, del 19 agosto 2005, di attuazione della Direttiva Europea 2000/79/CE (

RIPOSI SETTIMANALI E MENSILI

- 1) La materia è disciplinata dal Regolamento sui Limiti dei Tempi di Volo e di Servizio e Requisiti di Riposo per il Personale Navigante; Parte 1° - Trasporto Pubblico Velivoli (Flight Time Limitation);
- 2) I riposi settimanali e mensili assorbono il riposo fisiologico, le domeniche, le festività infrasettimanali e le giornate considerate festive dalle vigenti disposizioni di Legge, queste ultime, a titolo esemplificativo, sono elencate di seguito:
 - 1 gennaio (Capodanno)
 - 6 gennaio (Epifania)
 - 25 aprile (anniversario della Liberazione)
 - Lunedì di Pasqua
 - 1 maggio (festa del lavoro)
 - 2 giugno (Nascita Repubblica)
 - 15 agosto (Assunzione)
 - 1 novembre (Ognissanti)
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione)
 - 25 dicembre (Natale)
 - 26 dicembre (S.Stefano)
- 3) Il personale di condotta ha diritto a 120 giorni di riposo annui con minimo 8 nel mese, di cui 4 i, richiedibili preventivamente dal pilota che verranno tenuti in debita considerazione dalla compagnia.
- 4) Le astensioni dal lavoro riconducibili a qualsiasi istituto (congedo parentale, ecc...) assorbono, determinandone una riduzione, i riposi di cui al presente paragrafo inclusi nel periodo richiesto dal lavoratore, fatto salvo quanto specificamente previsto dalla vigente normativa e dal presente contratto.
- 5) 2 riposi potranno essere invece richiesti, in attuazione, e potranno essere riassegnati entro i 2 trimestri successivi (trimestri: jan/mar, apr/jun, jul/sep, oct/dec), fruibili in aggiunta a quelli già spettanti per il mese o liquidati a scelta del Pilota, con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile (stipendio base conglobato + indennità di volo minima garantita) maggiorata del 50%.
- 6) Il giorno della visita medica non costituisce e non sarà considerato nè riposo nè servizio, verrà evidenziato sul turno mensile e il dipendente avrà diritto ad usufruire di un permesso non retribuito. Il giorno antecedente la visita medica ed ai check al simulatore, compatibilmente con le esigenze operative, verrà programmato un giorno di riposo.
- 7) In caso di malattia che interessi due mesi consecutivi nel periodo di sovrapposizione tra gli stessi il numero dei riposi da godere nel successivo periodo di servizio sarà calcolato pro-rata ed il godimento dei riposi avverrà nell'arco dei successivi due mesi. In caso di lungo periodo di addestramento su base esterna si applicherà similmente quanto sopra esposto
- 8) Entro il mese di gennaio di ciascun anno, verrà effettuata la verifica del numero dei riposi goduti da ciascun dipendente, in base alla formula di cui sopra e verranno, di conseguenza, effettuate le opportune compensazioni. La riassegnazione di eventuali riposi, verrà effettuata con le modalità

indicate al punto 4 del presente articolo.

- 9) In caso di malattia/infortunio, verrà effettuata una riduzione del numero dei riposi assegnati nel mese, in funzione della durata della malattia/infortunio secondo la seguente tabella:

Riduzione Riposi	Giorni di Malattia/Infortunio
1	1 - 3
2	4 - 6
3	7 - 9
4	10 - 12
5	13 - 15
6	16 - 18
7	19 - 21
8	22 - 24

ART. 8 - REGOLAMENTO DEL SERVIZIO DI RISERVA

Gli orari del servizio di riserva saranno evidenziati nel turno individuale, ma potranno subire variazioni in funzione delle esigenze operative comunicate di norma con 12 ore di anticipo. Al Personale potranno essere assegnati tutti i voli il cui inizio servizio programmato è compreso nell'orario del turno del servizio di riserva.

In funzione dell'operativo, la fasce di reperibilità saranno stabilite di volta in volta dalla Compagnia e comunicate al pilota.

Per quanto non previsto si richiama integralmente la disciplina Flight Time Limitation

RISERVA A DOMICILIO

Durante il servizio di riserva, la reperibilità è presso il recapito telefonico comunicato alla Compagnia. Il Pilota è tenuto a presentarsi in servizio in aeroporto entro 90 minuti dalla chiamata. Il periodo di reperibilità costituisce tempo di servizio in accordo alle FTL. La riserva a domicilio, qualora non sia seguita da impiego, viene computata ai fini amministrativi con una indennità lordo pari a 70,00 euro. In caso di effettivo impiego verrà corrisposta la condizione di miglior favore.

RISERVA AL CAMPO

Il servizio di riserva al campo, è disciplinato dalle norme specifiche dell'FTL.

Al personale comandato di riserva in campo, sarà corrisposto il trattamento di diaria a decorrere dall'orario di inizio della riserva. Qualora la riserva in campo non sia seguita da impiego, viene computata ai fini amministrativi con una indennità lorda pari a 150 euro. In caso di effettivo impiego verrà corrisposta la condizione di miglior favore.

ART. 9 - FERIE

1. Il Personale ha diritto ad un periodo di ferie annuale della durata di 24 giorni di calendario, le suddette giornate non assorbono i riposi,

2. Le ferie annuali, a partire dal tredicesimo mese dall'inizio delle attività di volo aziendale, saranno divise in pacchetti di seguito specificati:

- Ferie lunghe della durata di 12 giorni da assegnare a rotazione nei periodi dell'anno che verranno successivamente identificati considerando debitamente l'importanza delle ferie estive
- Ferie corte di 6 giorni assegnabili nell'anno a richiesta, da parte del dipendente non vincolanti per l'azienda.
- 3 periodi da 2 giorni di ferie spot da assegnare nell'anno su richiesta del dipendente, non vincolante per l'azienda..
- Il Pilota entro il 31 ottobre comunicherà all'azienda le sue preferenze circa la collocazione delle ferie per l'anno successivo. L'Azienda, entro la fine dell'anno in corso, comunicherà al Pilota l'eventuale accettazione dei periodi compresi nel primo semestre, entro il 30 aprile per i periodi compresi nel secondo semestre. L'eventuale avvenuta accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere a diversa collocazione in presenza di sopravvenute esigenze operative

3. La Compagnia dovrà provvedere alla loro assegnazione, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico/operative, tenendo conto, ove possibile delle richieste del Pilota anche circa eventuali giorni di riposo contigui ai sopracitati periodi di ferie.

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

5. La malattia superiore ai 3 gg interrompe il periodo di ferie.
6. Al Personale richiamato in servizio per necessità operative, la Compagnia, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie, applicherà il trattamento di missione previsto all'art.19.
7. In caso di rientro anticipato dalle ferie, la Compagnia rimborserà le eventuali spese documentate già sostenute e non fruita a causa del richiamo in servizio.
8. Il periodo di tempo strettamente necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di vacanza, non verrà computato nella durata delle ferie.
9. Le eventuali liquidazioni delle giornate di ferie residue saranno effettuate sulla base della sola retribuzione fissa mensile divisa per 30.
10. Viene convenzionalmente attribuito un valore pari a 2 ore di volo nella fascia 50-70 ore per ogni giorno di ferie effettivamente goduto.

ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del Personale navigante di condotta, è costituito da:

1. retribuzione minima tabellare (stipendio base + contingenza + E.D.R.)
2. Indennità di volo minima garantita Indennità di volo comprensiva di 30° ore
3. Indennità di volo oraria oltre la 30 ora
4. Indennità di volo giornaliera
5. Eventuali ad personam di regola assorbibili.

La retribuzione globale di fatto, per ogni istituto contrattuale previsto e disciplinato dal presente contratto e dalla legge, è costituita dalla retribuzione minima tabellare e dall'indennità di volo minima garantita fatto salvo quanto diversamente stabilito.

1. La retribuzione minima tabellare è fissata negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Retribuzione Euro
Comandante Senior	€ 940,00
Comandante	€ 790,00
Primo Ufficiale	€ 740,00
Pilota di 1°	€ 700,00
Pilota di 2°	€ 430,00

2. L'indennità di volo minima garantita mensile per 13 mensilità, pari a 30 ore, viene stabilita nelle seguenti misure:

QUALIFICA	INDENNITÀ DI VOLO MINIMA GARANTITA
Comandante Senior	€ 2.850,00
Comandante	€ 2.175,00
Primo Ufficiale	€ 1.450,00
Pilotadi 1°	€ 1.130,00
Pilota di 2°	€ 800,00

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

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

QUALIFICA	Dalla 30° alla 50° ora	Dalla 50° alla 70° ora	Oltre 70° ora
Comandante Senior	€ 110,00	€ 126,00	€ 133,00
Comandante	€ 84,00	€ 100,00	€ 107,00
Primo Ufficiale	€ 51,00	€ 66,00	€ 71,00
Pilota di Prima	€ 35,00	€ 49,00	€ 52,00
Pilota di Seconda	€ 28,00	€ 42,00	€ 45,00

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

Comandante Senior	€ 23,00
Comandante	€ 20,00
Primo Ufficiale	€ 18,00
Pilota di Prima	€ 15,00

Pilota di Seconda € 10.00

5. Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24.00 - 05.00 saranno compensate con una maggiorazione di Euro 3,00. Le frazioni verranno arrotondate per eccesso ai 15 minuti.

6. Il Pilota neo assunto, non ancora membro effettivo di equipaggio, sarà retribuito con lo stipendio base (vedi art. 11) e con una indennità di volo fissata forfetariamente in € 100,00 lordi mensili, che si riferisce alla sua posizione "in addestramento" ed è comprensiva quindi dei voli effettuati in addestramento. Tale indennità è frazionabile in € 20,00 lordi, per ogni giornata di impiego, oltre alla diaria quando prevista..

7. Il Pilota che disimpegni funzioni relative al grado di Comandante continua a percepire lo stipendio corrispondente alla qualifica e grado di provenienza. Nel caso in cui venga conseguita la qualifica di Comandante, al termine del periodo di facente funzioni, la retribuzione, inclusi gli scatti di anzianità eventualmente maturati nel periodo, verrà adeguata a quella del grado superiore con effetto retroattivo dall'inizio delle funzioni stesse.

8. Nel caso in cui il passaggio di qualifica non venga conseguito, al termine del periodo di facente funzioni e per tutto il tempo delle stesse, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari alla differenza tra la sua retribuzione e quella del grado di cui aveva temporaneamente rivestito le funzioni.

ART. 11 - REGOLAMENTO INCARICHI

L'attribuzione dell'incarico di SFI - LT - TRI - TRE così come qualsiasi altro incarico accessorio, verrà assegnato per iscritto ad insindacabile giudizio della Compagnia e potrà essere revocato in qualsiasi momento al Comandante/Pilota con incarichi è riconosciuto un aumento dell'indennità di volo pari ad almeno 8% della indennità di volo minima garantita, fatte salve condizioni di miglior favore, per ciascuna funzione che verrà meno con la cessazione dell'incarico.

ART. 12 - PREMIO DI PRODUZIONE

Ogni anno nel mese successivo all'approvazione del bilancio verrà riconosciuto ad ogni lavoratore a tempo indeterminato un premio di produzione legato a parametri di produttività e redditività basato sulla partecipazione all'utile aziendale al netto di eventuali investimenti secondo la seguente formula:
(utile netto aziendale - investimenti anno esercizio successivo - 80%) totale giornate lavorate di tutti i lavoratori x giornate lavorate dal singolo dipendente.

Per giornate di lavoro si intende il totale ore di servizio diviso 10.

Tale premio non viene computato in nessun istituto retributivo differito

ART. 13 - TREDICESIMA MENSILITÀ

La Compagnia corrisponderà ogni anno al Personale navigante di condotta, normalmente prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalla retribuzione globale di fatto.

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

ART. 14 - DIARIA

Per ogni giorno di servizio, viene corrisposto un compenso, a titolo di trasferta e a copertura delle spese sostenute per vitto, pari a:

- € 30.99 lordi per le prime 8 ore di servizio o frazione,
- € 15.49 Euro lordi aggiuntivi in caso di servizio superiore alle 8 ore, ed ogni qual volta si pernotti fuori base di appartenenza.

Per ogni giorno di servizio a terra presso la Base, compresa la riserva in campo, verrà corrisposta una indennità pari ad € 30.99.

Le diarie di cui al punto 1,2 e 3, non sono dovute nel caso di riserva a domicilio.

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale navigante di condotta, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio è dovuto il rimborso delle spese di vitto e/o alloggio.

I tempi di trasferimento saranno trattati in accordo alle FTL.

Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione pari a quello riservato nel caso di servizio superiore alle 8 ore.

Al personale di condotta in missione non di linea che effettua trasferimenti must go in aereo superiori alle 6 ore, anche con altre Compagnie, è previsto posto prenotato e confermato in classe business, ove non disponibile la business in classe economica.

In caso di trasferimento must go, con qualunque mezzo di trasporto, ogni ora di servizio verrà computata al 50% ai fini del calcolo del totale delle ore di volo effettuate nel mese come da articolo 14 punto 3 del presente contratto.

ART. 15 - ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo, è costituita dalla retribuzione globale di fatto. Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile (retribuzione minima tabellare + Indennità di volo minima garantita) per 20 per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

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

La retribuzione mensile viene corrisposta di norma non oltre il 5 del mese successivo, con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi.

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

Decorsi sei mesi, senza contestazioni, le parti non potranno rivendicare alcuna pretesa salvo la verifica dei dovuti versamenti contributivi e previdenziali.

ART. 16 - CLAUSOLA DI DECADENZA

Al fine di perseguire una certezza dei rapporti economici connessi con il calcolo della retribuzione il lavoratore dovrà, a pena di decadenza, formulare le proprie contestazioni in ordine alla regolarità della retribuzione percepita entro 6 mesi dalla percezione della busta paga.

ART. 17 - TRASPORTO/ HOTAC

Il Personale navigante di condotta in sede, dovrà provvedere a presentarsi in servizio con i propri mezzi.

L'azienda si impegna a stipulare una convenzione a favore del proprio personale di condotta, per parcheggi presso l'aeroporto base di servizio dotato, qualora necessario, di apposito servizio navetta.

Nel caso in cui il Pilota intendesse usufruire della suddetta convenzione dovrà comunicarlo alla Compagnia che provvederà a trattenere il corrispettivo mensile dalla retribuzione.

Per il Personale navigante di condotta fuori sede la Compagnia provvederà a fornire trasporto per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del successivo servizio. Qualora non fosse disponibile il trasporto predisposto dalla Compagnia al PNT compete il rimborso delle spese documentabili effettuate per recarsi in albergo al termine del servizio, ed in aeroporto all'inizio del servizio.

In caso di pernottamento per ragioni di servizio l'Azienda utilizzerà strutture alberghiere atte a garantire adeguati livelli di confort degli equipaggi e comunque non al di sotto della categoria 4 stelle o equivalenti garantendo servizio inclusivo della prima colazione continentale e connessione internet gratuita.

ART. 18 - DIVISE - INDUMENTI DI VOLO

Il Personale navigante di condotta, ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica, grado sia nel caso di vestizione a carico della Compagnia, sia nel caso di accessori aggiuntivi a carico del Dipendente, (a titolo puramente esemplificativo, calze, scarpe, etc.), ove previsti dalle norme di Compagnia.

1. La vestizione di seguito elencata, è interamente a carico della Compagnia.
2. Tutti i reintegri straordinari effettuati anticipatamente su richiesta del pilota rispetto alla tabella sotto riportata verranno pagati dal dipendente a prezzo di costo.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Personale dovrà restituire alla Compagnia gli ultimi indumenti ricevuti; in caso di perdita o mancata restituzione degli indumenti, la Compagnia potrà rivalersene trattenendo il valore dalle competenze maturate dal Dipendente.
4. La vestizione iniziale, nonché il rinnovo periodico del vestiario sono i seguenti:

Oggetto	Quantità	Durata
Soprabito invernale	1	3 anni
Impermeabile estivo	1	3 anni
Giacca invernale	1	2 anni
Pantaloni invernali	2	2 anni

Giacca estiva	1	2 anni
Pantaloni estivi	2	2 anni
Camicie manica lunga	10	2 anni
Cravatta	1	2 anni
Cintura	1	3 anni

5. La Compagnia stipulerà adeguate ed opportune procedure con i diversi handler per il rimborso in caso di bagagli equipaggio smarriti. Nel caso di impossibilità all'effettuazione delle normali procedure aeroportuali necessarie al rimborso da parte dell'handler, per la perdita totale o parziale del vestiario personale e del bagaglio, in conseguenza ad avvenimenti di volo viene corrisposto un anticipo di € 250,00 lordi, nel caso in cui il Dipendente sia comandato in servizio, di durata inferiore a 5 giorni e di € 400,00 lordi se pari o superiore a 5 giorni. L'importo è uguale per tutti i gradi. Tale importo verrà recuperato dall'Azienda in 12 rate mensili attraverso trattenute in busta ovvero sulle competenze finali laddove il rapporto dovesse cessare prima dell'integrale restituzione. In caso di servizio fuori sede in assenza di bagaglio al seguito dovuta a smarrimento o a disguido del bagaglio stesso, nel caso di impossibilità all'effettuazione delle normali procedure aeroportuali necessarie al rimborso da parte dell'handler, verrà riconosciuta al PNT a titolo forfettario un rimborso spese di prima necessità un importo pari ad Euro 75,00 fatto salvo quanto previsto al punto precedente.

ART. 19 - REGOLAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA /INFORTUNIO

- a) L'assenza per malattia/infortunio, deve essere comunicata alla Compagnia, immediatamente non appena insorga lo stato di infermità, sia all'inizio che, in caso di eventuale prosecuzione.
- b) Il Dipendente è tenuto a presentare il relativo certificato medico di giustificazione oppure codice INPS, entro il secondo giorno dall'inizio della causa ostativa della prestazione, o della sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità, risultante dal certificato stesso..
- c) In caso di inosservanza di quanto previsto dai precedenti punti a) e b), l'assenza si considera ingiustificata.
- d) La Compagnia ha diritto di far controllare lo stato di infermità, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
- e) Qualora il Dipendente durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Compagnia, ne dovrà dare preventiva ed immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove potrà essere rintracciato.
- f) Il Personale navigante di condotta, 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, nelle fasce orarie di controllo dalle ore 10.00 alle ore 12.00, dalle ore 17.00 alle ore 19.00 nel corso delle quali il dipendente ha l'obbligo di non allontanarsi dal recapito indicato, allo scopo di consentire i controlli ad eccezione dei casi di inidoneità temporanea al volo certificata da IML.
- g) Conseguentemente il Dipendente che, debba lasciare il domicilio per eventuali e comprovate necessità di visite e prestazioni, o accertamenti specialistici e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Compagnia.
- h) La permanenza del Dipendente nel proprio domicilio, durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.
- i) Al termine del periodo di infermità, il Dipendente dovrà formalizzare attraverso certificato medico "definitivo" e comunicare alla Compagnia la propria idoneità, entro l'ultimo giorno di assenza ovvero in accordo ai regolamenti aziendali.
- j) Il mancato rispetto da parte del Dipendente, degli obblighi sopra indicati, comporta la perdita del trattamento economico di malattia, ed è sanzionabile con l'adozione del provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e nei casi più gravi dal licenziamento senza preavviso.
- k) Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia, o di assenza per infortunio (superiore a 19 giorni), il Personale navigante di condotta, dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria, presso l'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare, o altro Istituto autorizzato; sarà cura dell'istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge o regolamento, accertare in questo caso idoneità alla ripresa del servizio.
- l) Il Personale navigante di condotta, 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 uffici operativi della Direzione Operazioni Volo.
- m) Il personale di condotta ha diritto a percepire in caso di malattia per il periodo di carenza (primi 3 gg di malattia) un importo di indennità a carico dell'azienda pari al 70% della retribuzione minima tabellare.
- n) E' facoltà della società, ai sensi dell'art. 20 del d.l. 112/08 corrispondere direttamente, in sostituzione

dell'INPS il trattamento economico di malattia negli importi e nelle modalità stabilite dal presente articolo al fine di beneficiare dell'esonero del contributo dovuto.

o) A partire dal sesto evento di assenza dal lavoro per inidoneità al lavoro ricompreso nell'arco di 12 mesi il lavoratore perde il diritto a percepire l'indennità di malattia a carico dell'azienda per i successivi 6 mesi

p) Il dipendente che violi le norme in materia di assenza per malattia/infortunio, ferme le eventuali sanzioni disciplinari, perde il diritto a percepire l'indennità di malattia a carico dell'azienda per i successivi 6 mesi.

q) Protocollo Applicativo Screening Tossicodipendenza: qualora l'Autorità dovesse richiederlo, le Parti si incontreranno per definire congiuntamente le procedure applicative.

ART. 20 - PERIODO DI COMPORTO

Allo spirare dei termini della conservazione del trattamento retributivo di cui all'articolo 20 bis a seconda dei casi, ovvero in caso di assenza non continuativa che, indipendentemente dalla durata dei singoli periodi, raggiunga il limite di 365 giorni di assenza, entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi, la Compagnia potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto.

In ogni caso l'inidoneità permanente e specifica dichiarata dall'istituto Medico Legale, determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro senza obbligo di corrispondere il mancato preavviso.

ART. 20 BIS- CLAUSOLA DI PROTEZIONE SOCIALE

Le parti riconoscono la particolare opportunità sociale di assicurare un adeguato sostegno al reddito a quei dipendenti affetti da patologie gravi idonee a pregiudicare definitivamente in ragione della particolare professionalità i mezzi di sostentamento del lavoratore e del suo nucleo familiare e si adoperano al fine di differenziare i trattamenti per tali patologie rispetto al regime ordinario.

a) Le parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, per i soli lavoratori affetti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, da patologie oncologiche, sclerosi multipla, distrofie muscolari ovvero malattie gravi oggettivamente alle stesse assimilabili e comunque professionalmente invalidanti, con esclusione di quelle riconducibili ad una patologia psichica, stabiliscono che in sole tali ipotesi di inidoneità temporanea al volo per 12 mesi sarà assicurata al Pilota la retribuzione complessiva dello stipendio base + indennità di volo garantita maggiorata del 50%.

b) Al termine di questo periodo, persistendo lo stato patologico continuativo, il pilota avrà diritto ad ulteriori 6 mesi con retribuzione complessiva di fatto (stipendio base + indennità di volo garantita).

c) E' in facoltà del lavoratore richiedere un'ulteriore aspettativa non retribuita per il periodo di 6 mesi, durante i quali il lavoratore dovrà inviare idonea certificazione attestante la permanenza dello stato patologico e decorsi i quali l'azienda avrà facoltà di recedere con pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso.

d) In ogni caso l'inidoneità permanente e specifica dichiarata dall'istituto Medico Legale, determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro senza obbligo di corrispondere il mancato preavviso.

ART. 21 - PREVIDENZA

Il trattamento di previdenza del Personale navigante di condotta, è regolato dalla Legge 13 luglio 1965 n. 859 e successive modifiche.

ART. 21 BIS - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento alla Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 - "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" - esclusivamente per i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscono al corrispondente Fondo Pensione Complementare di Categoria (Previvolo), al quale possono aderire i Piloti anche a tempo determinato, si conviene quanto segue:

1. L'adesione al Fondo comporta una contribuzione pari al 2% da parte della Compagnia e dell' 2% da parte del dipendente calcolata sullo stipendio base conglobato + indennità di volo minima garantita.

2. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dall'azienda nei confronti dei dipendenti che aderiscono al Fondo Previvolo e pertanto la corrispondente contribuzione non sarà dovuta, né si convertirà, in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettiva che individuale, a favore dei dipendenti che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo Previvolo, ovvero la perdano successivamente.

3. Per tutti i i Piloti è prevista, in caso di adesione al Fondo Previvolo, la destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al Fondo medesimo secondo le disposizioni di legge.

4. I contributi a carico dell'azienda e dei dipendenti decorreranno dalla data di adesione degli stessi e non potranno avere alcuna incidenza su istituti retributivi, sia diretti che indiretti, sia di carattere contrattuale che legale e comunque, non concorrono a formare la retribuzione globale di fatto. Resta inteso che la quota a carico aziendale viene esclusa dal computo di qualsiasi istituto contrattuale ivi compreso il TFR.

ART. 22 - ASSICURAZIONI

La Compagnia è tenuta ad assicurare il Personale Navigante, contro infortuni conseguenti ai rischi di volo, a norma dell'art. 935 del Codice della Navigazione, per i seguenti capitali:

1. per morte Euro 500.000,00

1. per invalidità permanente (generica) assoluta Euro 500.000,00

2. per invalidità permanente (generica) parziale: i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, sono calcolati con i criteri applicati dall'INAIL a norma di legge, dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta. L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria del Personale Navigante, dalla Legge 30/06/65 t.u. n. 1124.

L'assicurazione comprende inoltre, gli infortuni subiti dal Personale Navigante di Condotta, nei periodi contrattuali definiti "tempi di servizio", durante i periodi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, durante i trasferimenti da e per il luogo di lavoro e durante i periodi di riserva a domicilio.

La Compagnia assicura il Personale Navigante di Condotta, per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo), derivante da qualsiasi causa, per i capitali indicati nella tabella sotto riportata:

ETÀ COMANDANTI E/O PILOTI	IMPORTO
Fino a 55 anni	Euro 500.000,00
Fino a 56 anni	Euro 300.000,00
Fino a 57 anni	Euro 200.000,00
Fino a 58 anni	Euro 180.000,00
Fino a 59 anni	Euro 150.000,00
Fino a 60 anni	Euro 130.000,00
Fino a 61 anni	Euro 100.000,00
Fino a 62 anni	Euro 50.000,00
Fino a 65 anni	Euro 8.000,00

Gli importi di cui sopra sono ridotti del 33% per i piloti.

L'azienda si impegna inoltre a garantire la copertura SANIVOLO al proprio PNT.

ART. 22 BIS- RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE

Al personale di Condotta che, per motivi professionali sia coinvolto in procedimenti civili o penali, per fatti riguardanti terzi estranei all'Azienda, direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, da parte della Compagnia sarà garantita l'assistenza legale in tutti i gradi di giudizio, dalla fase iniziale del procedimento, nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La tutela di cui al precedente comma, è esclusa nei casi di dolo, o colpa grave del personale di Condotta, accertati con sentenza passata in giudicato.

ART. 23 - DOVERI DEL PERSONALE NAVIGANTE DI CONDOTTA

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

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

3. ove richiesto dalla compagnia volare in nome e per conto di compagnie terze in presenza di contratti acmi e/o wet lease e/o dump lease anche con basi estere, in accordo con quanto previsto dal vigente CCAL.

ART. 24 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

2. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione, si potrà applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo, da non trovare adeguata soluzione nel rimprovero o nella multa. A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di sospensione il Dipendente che:

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

3. Il licenziamento di cui alla lettera e), del precedente punto 1. può essere adottato nei confronti Dipendente che, commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, le quali, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate al precedente punto 2, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 4.

4. A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il Dipendente che:

- a) commetta lieve insubordinazione verso i superiori
- b) danneggi colposamente beni della Compagnia
- c) provochi una rissa sul posto di lavoro
- d) si assenti ingiustificatamente dal lavoro per oltre un giorno
- e) trasgredisca le norme contenute nel manuale operativo, causando pregiudizio alla sicurezza del volo e/o alla regolarità e puntualità delle operazioni
- f) commetta qualsiasi recidiva, in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2., quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi due anni.

5. Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del Dipendente, colpevole di mancanze così gravi, da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il Dipendente che:

- a) commetta grave insubordinazione verso i superiori
- b) danneggi volontariamente beni della Compagnia
- c) commetta furto ai danni della Compagnia o dei suoi dipendenti
- d) abbandoni il posto di lavoro, con pregiudizio della incolumità delle persone, o della sicurezza dei beni della Compagnia, o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi
- e) fumi ove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone, o alla sicurezza di beni della Compagnia
- f) si assenti dal lavoro ingiustificatamente nel giorno seguente il riposo, per due volte nell'arco di 12 mesi
- g) commetta qualsiasi recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi 12 mesi

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al Dipendente e, ove tempestivamente richiesto dal dipendente ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70, senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione, sarà fatta mediante comunicazione scritta.

La contestazione sarà effettuata una volta che, la Compagnia abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e

delle relative circostanze, ed al compimento delle indispensabili indagini di rito. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, sarà comunicata al Dipendente con atto scritto. Nei casi di particolare gravità, nelle more tra la contestazione dell'addebito e l'adozione del provvedimento disciplinare, la Compagnia potrà dispensare dal servizio in via cautelativa il Dipendente.
Trovano applicazione i commi da 1 a 3 dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

ART. 25 - LICENZIAMENTI

Per il personale di condotta trovano applicazione le norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604 e legge 11 maggio 1990, n. 108. E legge 300/1970.

ART. 26 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Fatto salvo quanto previsto al l'art 25, Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, potrà essere risolto da una delle due parti contraenti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini seguenti.

Superato il periodo di prova, i termini di preavviso saranno di 20 giorni, per ogni anno intero diservizio prestato dal Dipendente presso la Compagnia, con un minimo di 2 mesi, ed un massimo di 5mesi.

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

Il preavviso non dovrà essere osservato quando l'altra parte, abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata, per una mancanza così grave, da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, secondo quanto previsto dalle norme relative ai licenziamenti individuali. I termini di disdetta decorreranno dalla metà, o dalla fine di ciascun mese. Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno comunicate per iscritto.

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

E' facoltà della società esonerare il lavoratore dal prestare il periodo di preavviso liquidando la corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

ART. 27 - DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

Oltre a quanto previsto dalla lettera contrattuale, il Personale navigante di condotta, dovrà osservare le disposizioni, ed i regolamenti stabiliti dalla Compagnia.

ART. 28 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto al Dipendente, il trattamento di fine Rapporto.

Ai sensi dell'art. 2120 C.C., per il calcolo di T.F.R., sono considerati i seguenti istituti:

- retribuzione base conglobata,
- indennità di volo minima garantita;
- la 13a mensilità.

ART. 29 - FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

Il Personale navigante di condotta, fatto salvo quanto previsto all'allegato "A", e ad esclusione dei casi eventualmente interessati da riqualificazione a carico di soggetti terzi, è tenuto al rimborso delle spese professionali di formazione, per l'abilitazione agli a/m in uso dalla Compagnia.

Tale importo, costituito da costi generali e spese vive di addestramento e soggiorno, verrà comunicato di volta in volta al Personale navigante di condotta che, si impegnerà formalmente alla integrale restituzione

alla Compagnia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 36 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo.

In particolare il personale di condotta è tenuto al rimborso di cui sopra nella seguente misura:

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 12 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo il 100% dell'importo;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 24 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo il 66% dell'importo,

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 36 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo il 33% dell'importo,
 - Tale obbligo non sussiste trascorsi 36 mesi dall'addestramento oggetto del presente articolo.
- Formazione Addestramento a Distanza (FAD): al PNT verrà fornito, a totale carico della Compagnia, apposito supporto informatico utile alla fruizione dell'addestramento a distanza.

ART. 30 - MANSIONI

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

ART. 31 - DOVERI DEI COMPONENTI L'EQUIPAGGIO DI CONDOTTA

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

1. compilare e presentare il piano di volo;
2. effettuare le ispezioni di transito e pre-volo;
3. effettuare ispezioni particolari; qualora autorizzate dagli enti competenti;
4. supervisionare le attività connesse al rifornimento carburante,
5. effettuare l'assistenza al carico ed al bilanciamento dell'aeromobile;
6. compilare il piano di carico;
7. rendicontare le somme affidate;
8. verificare gli standard qualitativi dei servizi connessi all'attività(catering, pulizie, hangaraggio,etc.)

ART. 32 - INIDONEITA' AL VOLO

L'inidoneità definitiva certificata da IML del Personale navigante di condotta, a svolgere l'attività di volo a bordo degli aa/mm, determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

E' facoltà della compagnia proporre una novazione del rapporto per lo svolgimento di attività di terra alle condizioni economico - normative previste dalla relativa regolamentazione.

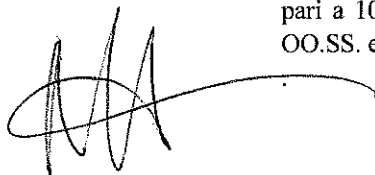
ART. 33 - TURNI DI SERVIZIO

I turni di servizio saranno programmati mensilmente e comunicati al personale interessato almeno 5 giorni prima della fine del mese precedente.

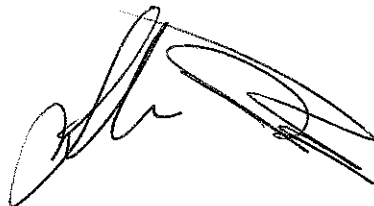
Rimane facoltà dell'Azienda, in presenza di esigenze operative/tecniche/commerciali, variare in effettuazione il turno individuale programmato, fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia (FTL).

ART. 34 .- ASSEMBLEE

Con riferimento al paragrafo "Assemblee" della parte generale, per quanto inerente il PNT si specifica che le ore che, non verranno computate a nessun fine, daranno luogo ad una compensazione forfetaria pari a 10 ore in fascia 50/70 ore che verrà riconosciuta ai soli partecipanti indicati dalle R.S.A. delle OO.SS. e dalle AA.PP. firmatarie del presente contratto.







ALLEGATO "A"

Criteri per chiamata dalla cassa integrazione ed inserimento del personale di Condotta proveniente dalla società Livingston in Amministrazione Straordinaria

Il personale attualmente in cassa integrazione verrà richiamato in servizio, nell'arco temporale esteso fino alla naturale scadenza della CIGS, fatte salve le esigenze tecnico organizzative, tenendo conto della posizione in lista di anzianità in Livingston in A.S., anche in termini di tempistica di pronto impiego. A parità di condizioni l'azienda valuterà la lista di anzianità in essere presso Livingston in A.S., l'assenza di gravi motivi gestionali, i requisiti tecnico professionali successivamente ai necessari addestramenti propedeutici. Le parti si danno atto, fin da ora, di voler sottoscrivere in tempi rapidi apposito accordo per presentare al Fondo Speciale di Sostegno del Trasporto Aereo (FSTA) un programma di formazione/riqualificazione del personale proveniente dal bacino CIGS, condizione richiesta dallo stesso FSTA, per avere accesso ai previsti finanziamenti.

In accordo tra le parti si conviene che il personale di Condotta proveniente dalla società Livingston sarà inserito nelle qualifiche e gradi aziendali come da tabella seguente

Qualifica in Livingston equivalente

Comandante con anzianità di grado in compagnia maggiore di 7 anni
Comandante
First Officer
Pilota di Prima Classe
Pilota di Seconda Classe

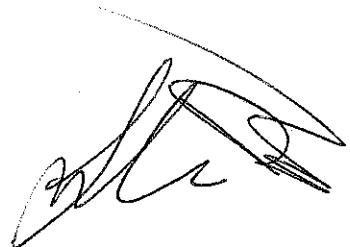
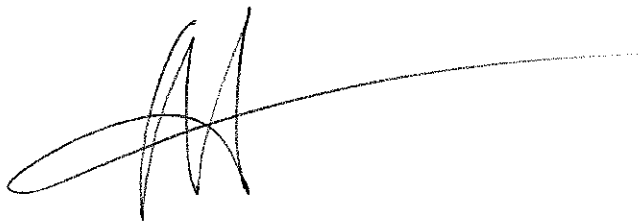
Qualifica

Comandante Senior
Comandante
First officier
Pilota di Prima
Pilota di Seconda

Allegato "B"

Formazione di nuovi Comandanti

Le parti convengono che in relazione alle previste attività di volo l'Azienda procederà in via prioritaria ma non esclusiva alla formazione dei Comandanti necessari a soddisfare le esigenze operative attingendo dalle risorse in forza a Livingston.



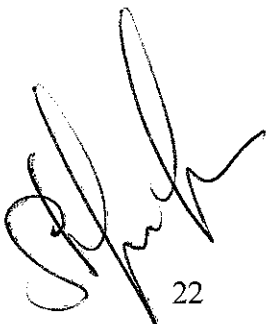
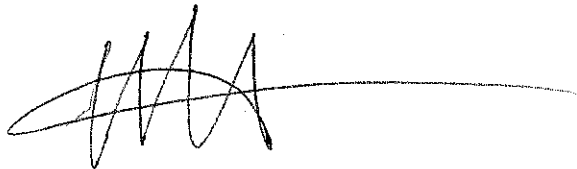
Allegato "C"

VOLI WET LEASE

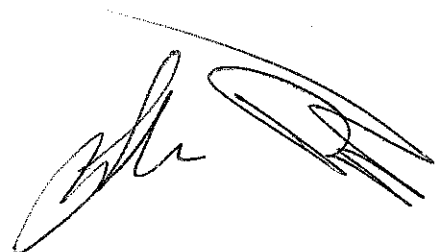
Le parti convengono che in relazione alle previste attività di volo l'Azienda procederà alla formalizzazione di contratti di wet lease in Italia o all'estero.

In tal caso, fermo restando quanto espresso nel presente contratto le parti convengono:

- Il personale destinato all'impiego di cui al presente allegato verrà prioritariamente ^{indichiamo} su base volontaria.
- Il pilota potrà esprimere la propria volontà a prolungare il periodo di permanenza fuori sede,
- Periodo massimo di permanenza all'estero o su base secondaria pari a 21 giorni consecutivi
- Durata massima della permanenza all'estero su base secondaria pari a 6 mesi nei 12 mesi a scorrere
- Diaria per soggiorni su base all'estero pari a quella prevista per servizi oltre le 8 ore
- In caso di operazioni di wet Lease per terze compagnie, sia in Italia che all'estero, i riposi di cui all'articolo 11 del presente contratto saranno suscettibili di fruizione nella misura del 50% preso la base di armamento richiesta dal committente
- Per quanto attiene i riposi non fruiti su base diversa da quella di assunzione del Comandante/Pilota di cui al punto precedente gli stessi potranno essere riprogrammati nell'anno oppure remunerati con una maggiorazione del 100% a richiesta del dipendente. In caso di prolungata permanenza su base volontaria, che conseguentemente non consenta fruizione di riposi sulla base di assunzione, il personale fruirà della detta maggiorazione per tutti i riposi contrattualmente spettanti nel periodo
- Durante il periodo di permanenza all'estero o su base secondaria al PNT verranno comunque garantite n.2.00 h/volo giorno computate nella fascia 50/70 ore fatto salvo che l'attività di volo effettivamente svolta non comporti una retribuzione superiore.



22



SEZIONE
PERSONALE
NAVIGANTE
CABINA



INDICE

PREFAZIONE

MERCATO DEL LAVORO

- ART. 1 ASSUNZIONE
- ART. 2 PERIODO DI PROVA
- ART. 3 ANZIANITA'
- ART. 4 QUALIFICHE/GRADI E PASSAGGIO DI QUALIFICA E GRADO
- ART. 4 BIS COMPOSIZIONE EQUIPAGGI
- ART. 5 ORARIO DI LAVORO-TEMPO DI SERVIZIO-TEMPO DI VOLO
- ART. 6 RIPOSO FISIOLÓGICO - RIPOSO SETTIMANALE / MENSILE / FESTIVITÀ'
- ART. 7 REGOLAMENTO DEL SERVIZIO DI RISERVA
- ART. 8 FERIE
- ART. 9 TRATTAMENTO ECONOMICO
- ART. 10 PREMIO DI PRODUZIONE
- ART. 11 VENDITE A BORDO
- ART. 12 TREDICESIMA MENSILITÀ'
- ART. 13 SERVIZIO
- ART. 14 ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE
- ART. 15 CLAUSOLA DI DECADENZA
- ART. 16 RIMBORSO SPESE TRASPORTO
- ART. 17 DIVISE
- ART. 18 REGOLAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA /INFORTUNIO
- ART. 19 PERIODO DI COMPORTO
- ART. 20 PREVIDENZA
- ART. 21 PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- ART. 22 ASSICURAZIONI
- ART. 23 DOVERI DEL PERSONALE DI CABINA
- ART. 24 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- ART. 25 LICENZIAMENTI
- ART. 26 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI
- ART. 27 DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI
- ART. 28 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ART. 29 FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO
- ART. 30 MANSIONI
- ART. 31 INIDONEITÀ' AL VOLO
- ART. 32 LAVORATORI STUDENTI E PERMESSI PER STUDIO



MERCATO DEL LAVORO

Le parti considerano che le profonde trasformazioni in atto nel Trasporto Aereo impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza, competitività e competenze al fine di fornire uno standard di qualità del servizio sempre più elevato, ritengono utile procedere verso una coerente flessibilità nell'impiego del Personale introducendo e disciplinando forme flessibili di svolgimento del lavoro al fine di consentire all'Azienda di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo, fattori, questi, cui le Parti attribuiscono il significato preminente di ragioni di carattere tecnico-organizzativo-produttivo

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Con il presente articolo si intendono disciplinare le assunzioni a termine ex art. 1 e 10 del d.lgs 368/01.

L'azienda avrà facoltà di assumere a tempo determinato per esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive in conformità all'art. 1 decreto legislativo 368/2001, nel limite del 20% dell'organico a tempo indeterminato della categoria risultante nella media dell'anno solare di riferimento.

Sono escluse dai limiti percentuali di cui al paragrafo che precede le assunzioni effettuate per esigenze sostitutive, per picchi di attività anche stagionale nonché le assunzioni per avvio di nuove iniziative e figure contrattuali anche a termine ma estranee alla previsione del decreto legislativo 368/2001.

Costituiscono nuove iniziative in considerazione delle peculiarità del trasporto aereo e dei suoi riflessi sull'attività di programmazione sul suo complesso le assunzioni effettuate per fare fronte agli incrementi di organico derivanti a titolo esemplificativo da: avvio nuove attività di charter; avvio iniziative e/o destinazioni con tour Operator e/o altri operatori sulla base di accordi con la compagnia; avvio collaborazioni con altri vettori anche su base di affitto Wet Lease; acquisizioni di attività di volo, anche per effetto di ristrutturazioni del network; riorganizzazioni e/o acquisizioni di ramo di azienda

In considerazione della specificità del trasporto aereo e degli investimenti che caratterizzano tale attività le parti concordano che l'avvio di una nuova iniziativa potrà costituire una valida causale per la stipula di contratti a termine per una durata complessiva, anche per effetto di proroghe o rinnovi, per un periodo massimo di 24 mesi.

Le parti inoltre concordano che in ragione della peculiarità della programmazione nel trasporto aereo, l'esigenza di assunzione temporanea derivante dalle nuove iniziative descritte è identificata dalla mera ricaduta di incremento occupazionale sul complesso dell'organico aziendale della categoria di riferimento in fase di programmazione derivata dalla nuova iniziativa, potendo essere il personale assunto con tale causale impiegato in parallele attività di volo del network anche non connesse direttamente all'esigenza sopra richiamata che ha determinato il temporaneo incremento di organico.

Il personale assunto a termine che formuli espressa richiesta di prelazione nei termini di cui alla legge 247/07 sarà inserito in un apposito bacino ai fini delle successive assunzioni programmate dalla società. La risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, giustificato motivo ovvero mancato superamento del periodo di prova il rifiuto di assunzione determina la cancellazione dal bacino.

Ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis del d.lgs 6 settembre 2001 n. 368, si conviene che il periodo massimo di svolgimento di mansioni - a fronte di successione di contratti a tempo determinato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, non potrà essere superiore a complessivi 44 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi decorsi i quali il rapporto si considera a tempo indeterminato, fermo restando che il contratto ulteriore successivo al periodo di 36 mesi dovrà essere stipulato secondo le disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 5 comma 4 ter del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 si conviene che in ragione delle peculiarità del settore del trasporto aereo e dell'attività tipicamente stagionale della compagnia non verranno computate ai fini della maturazione del periodo di stabilizzazione le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 368/2001 e relative proroghe, le assunzioni per picchi di attività stagionale, le causali di start up e le causali sostitutive. In considerazione dell'eccezionalità della contingente situazione di avvio dell'azienda nell'ambito del piano di salvataggio si conviene che per i primi 24 mesi di ripresa dell'attività, ivi compresi rinnovi e proroghe, le assunzioni effettuate dall'azienda saranno ritenute a tutti gli effetti assunzioni ricondotte alla causale di start up e non verranno computate ai fini di maturazione del periodo di cui all'art. 5 del decreto legislativo 368/2001

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

DIVIETI

È vietata l'assunzione di personale con contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- in presenza di unità produttive non in regola con la normativa di prevenzione degli infortuni

E' ammessa la stipula di contratti nell'ipotesi sub b) dell'art. 34 della legge 10 settembre 2003 n. 276 con preferenza nei confronti dei lavoratori interessati dal provvedimento di sospensione o mobilità

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In via sperimentale ed in attesa di una attuazione della disciplina del 14 settembre 2011 n. 167 nel Settore aeronautico, nel condiviso intento di incrementare l'occupazione giovanile ed assicurare una valida prospettiva formativa idonea ad alimentare la richiesta di lavoro in un settore in espansione le parti intendono disciplinare l'apprendistato professionalizzante per il personale di cabina teso all'acquisizione della qualifica professionale di Assistente di Volo.

Livingston potrà assumere con contratto di apprendistato lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni Il contratto di apprendistato dovrà risultare in forma scritta e dovrà contenere anche il piano formativo individuale e non potrà avere una durata superiore a tre anni ed all'esito del periodo formativo nonché alla scadenza sarà facoltà di Livingston di recedere liberamente, concedendo nel rispetto di periodo di preavviso non trovando applicazione nessun vincolo normativo per la limitazione del recesso.

Il personale da assumere sulla base di un contratto di apprendistato verrà scelto attraverso il ricorso a risorse del mercato esterno e dovrà essere imbarcato a bordo degli aeromobili nel rispetto delle normative vigenti ed in ogni caso non potrà superare il 100% delle maestranze qualificate in servizio presso il datore di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti l'azienda sarà tenuta ad assicurare sia direttamente che indirettamente una formazione anche attraverso moduli interni nelle seguenti aree trasversali:

- competenze relazionali
- organizzazione del lavoro
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza del lavoro

Nell'ambito della formazione specifica per l'acquisizione della professionalità specifica del profilo professionale dovrà essere assicurata la presenza di un referente aziendale responsabile del programma formativo ed una specifica formazione anche in aula che comprenda le seguenti materie:

- conoscenza dei sistemi per la sicurezza del volo
- conoscenza delle procedure di sicurezza ed evacuazione dell'aeromobile
- sicurezza aeroportuale
- conoscenza del Manuale Operativo
- caratteristiche degli aeromobili
- tecniche di pronto soccorso
- assistenza al cliente

In ragione dell'attività ciclica e stagionale della compagnia è facoltà dell'azienda di prevedere tipologie di apprendistato a tempo determinato della durata non inferiore a 4 mesi con formazione adeguatamente riproporzionata.

Periodi di astensione dal lavoro nel triennio superiori, anche frazionatamente, di 30 giorni determinano una proroga di un pari periodo del rapporto lavorativo.

Livingston sarà tenuta ad impartire anche attraverso percorsi formativi interni l'insegnamento necessario per l'acquisizione della formazione specifica per un monte ore formativo nel triennio, da assicurare anche attraverso esperienze formative on the job pari a 120 ore globali

Il trattamento retributivo del personale assunto con contratto di apprendistato non potrà essere inferiore per la durata dell'apprendistato al 75% del trattamento retributivo della qualifica di riferimento.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che l'Azienda potrà assumere anche in deroga alle percentuali per i singoli contratti di cui sopra disciplinati a condizione che l'utilizzo complessivo di suddette specificità contrattuali non superi il 35% della forza lavoro media annua della categoria.

In deroga a quanto sopra sarà possibile una integrazione di un massimo del 15% nel solo caso di assunzione di lavoratori provenienti da aziende in situazione di sospensione dal lavoro ovvero iscritti a liste di mobilità, cassa integrazione e/o equiparabili.

L'azienda si impegna, su richiesta delle OO.SS. e delle AA.PP, a comunicare con cadenza annuale i dati necessari a procedere alla verifica congiunta delle percentuali di cui sopra.

PART TIME

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa anche in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

In sede di assunzione e nel corso del rapporto di lavoro le parti possono prevedere lo svolgimento di prestazioni lavorative con orario part time in termine di legge, con proporzionale riparametrazione delle voci retributive.

Il contratto di lavoro dovrà prevedere la distribuzione del lavoro nel corso della settimana, del mese.

L'azienda potrà prevedere clausole elastiche che in presenza di esigenze tecnico - organizzative produttive possono dare luogo ad un aumento dell'attività lavorativa concordata nonché clausole flessibili al fine di distribuire diversamente l'attività lavorativa in conformità all'operativo della compagnia.

La previsione di una clausola elastica e/o flessibile implica la previsione di una maggiorazione di 120 euro annui, non computabili negli altri istituti contrattuali indiretti, frazionabili in ragione dei mesi di effettiva richiesta di prestazione elastica o flessibile.

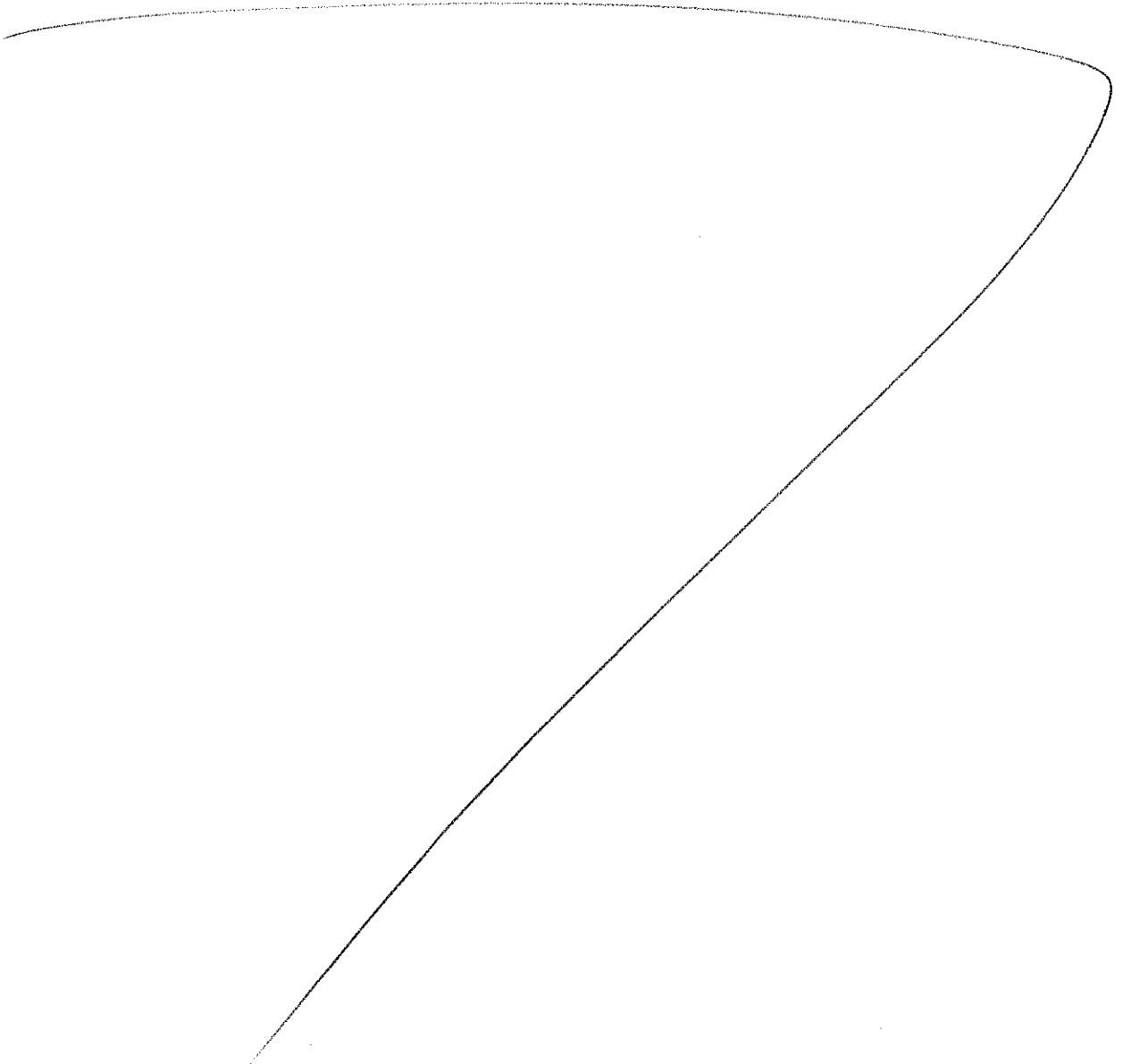
La previsione di clausole elastiche e flessibili dovrà essere espressamente approvata dal lavoratore nel proprio contratto di lavoro o in un accordo successivo.-

L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge.

Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali nell'ambito delle tipologie di part time previste per il PNC

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati.



PD

SP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RAPPORTI INDIVIDUALI

ART 1- ASSUNZIONE

Le assunzioni sono subordinate all'osservanza delle disposizioni legislative e normative in vigore.

1. All'atto dell'assunzione la Compagnia, comunicherà
 - la decorrenza del contratto e se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
 - durata dell'eventuale periodo di prova;
 - la località di lavoro Italia;
 - livello d'inquadramento ai sensi dell'art. 4;
 - i dati retributivi essenziali;
 - il riferimento al presente contratto Aziendale.All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:
 - un documento di identificazione personale;
 - certificato d'iscrizione alle liste di disoccupazione, o liste speciali;
 - certificati di nascita, residenza, cittadinanza e stato di famiglia;
 - attestazione della lingua italiana con livello CERMB ;
 - padronanza scritta e parlata della lingua inglese a livello First Certificate
 - fotocopia del codice fiscale;
 - certificato penale
 - certificato carichi pendenti;
 - coordinate bancarie o postali;
 - n. 4 foto formato tessera;
 - attestato per i servizi di pronto soccorso e di emergenza, rilasciato dall'ENAC, in corso di validità;
 - titolo di studio diploma di scuola media superiore
 - altri documenti necessari.
 - Visita medica dell'istituto medico competente

Il Personale è tenuto a dichiarare la sua residenza, il suo abituale domicilio ed il proprio recapito telefonico obbligatoriamente e a notificare ogni successiva variazione. La Compagnia, fa riferimento al domicilio comunicato per tutte le comunicazioni e/o atti legali.

3. Il Personale sarà tenuto a mantenere, direttamente o tramite gli enti preposti, a propria cura e spese in corso di validità, le certificazioni e specializzazioni necessarie all'espletamento delle mansioni affidategli e al mantenimento dei requisiti richiesti all'atto dell'assunzione e comunque tutte quelle escluse dal punto 4.

4. Sono a carico dell'azienda i simulatori necessari per il mantenimento delle abilitazioni e i Recurrent Training previsti dal manuale operativo, e le adeguate vaccinazioni per le aree geografiche coperte dal network aziendale, nonché le eventuali spese connesse alla documentazione per l'espatrio (es. Visti), bollo per il passaporto, Enga.

5. Il Personale, si impegna a svolgere la propria attività professionale per la Compagnia in modo esclusivo; qualunque deroga deve essere espressamente autorizzata per iscritto dalla Compagnia.

6. La società si farà carico della tenuta e della gestione delle scadenze delle visite IML.

ART 2 PERIODO DI PROVA

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

- Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.
- Durante il periodo di prova, sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente accordo. Tuttavia, la risoluzione del rapporto, può avere luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.
- Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, la assunzione del dipendente diviene definitiva e la anzianità di servizio, decorre dal giorno dell'assunzione stessa.
- Per quanto concerne il compenso relativo al periodo di prova interrotto, o non seguito da conferma, la Compagnia è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.
- La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova, purché non abbiano una durata superiore al periodo di prova stesso. Il trattamento economico è dovuto soltanto fino alla scadenza del periodo di prova stesso.

ART. 3 ANZIANITA'

Le parti, riconoscendo il valore dell'anzianità si rendono disponibili ad istituire una lista di anzianità degli Assistenti di Volo assunti in Livingston SpA, secondo termini e modalità da concordare al termine del periodo di validità del presente contratto.

A tal fine vengono identificati allo stato i seguenti criteri macro:

1. Data di inizio rapporto di lavoro a tempo indeterminato
2. data di passaggio di qualifica
3. età anagrafica

ART. 4 QUALIFICHE/GRADI E PASSAGGIO DI QUALIFICA E GRADO

Le qualifiche del personale di cabina sono le seguenti:

- Purser (PRS)
- Assistente di volo responsabile (AVR)
- Assistente di Volo (AV)
- Assistente di volo junior (AVJ)

Ai fini del presente articolo, l'anzianità considerata è riferita alla sola anzianità di effettivo servizio alle dipendenze della compagnia Livingston. Ogni avanzamento di qualifica dovrà essere comunicato dalla compagnia in forma scritta per quanto concerne l'inserimento del personale Livingston si fa riferimento all'allegato A del presente contratto.

Il passaggio da AVJ ad AV, avverrà solo dopo una anzianità di servizio in compagnia, di 36 mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato.

Il passaggio da AV ad AVR avverrà solo per necessità tecnico operativa dell'azienda ed avverrà con apposita selezione su criteri oggettivi quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, anzianità, valutazioni professionali e disciplinari, conoscenze delle lingue straniere. Il passaggio avverrà dopo un periodo di facenti funzione pari a 3 mesi o 250 ore volo.

Il passaggio da AVR ad PRS solo per necessità tecnico operative dell'azienda ed avverrà con apposita selezione su criteri oggettivi quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, anzianità, valutazioni professionali e disciplinari, conoscenze delle lingue straniere. Il passaggio avverrà dopo un periodo di facenti funzione pari a 3 mesi o 250 ore volo.

Le parti si impegnano sin da ora a verificare eventuali modalità di formazione continuativa sovvenzionata volta all'accrescimento professionale finalizzata al passaggio di qualifica.

ART. 4 BIS COMPOSIZIONE EQUIPAGGIO

La composizione equipaggio degli aeromobili di Compagnia sarà composta dal presente personale certificato:

1. 1 PURSER, 1 Assistente di Volo Responsabile e 7 Assistenti di Volo, per gli aeromobili di lungo raggio
2. Per gli aeromobili A320 da 180 posti 1 Assistente di Volo Responsabile o un Purser e 3 Assistenti di Volo:

ART. 5 - ORARIO DI LAVORO-TEMPO DI SERVIZIO-TEMPO DI VOLO

La materia è disciplinata dal Regolamento sui Limiti dei Tempi di Volo e di Servizio e Requisiti di Riposo per il Personale Navigante: ENAC FTL e Regolamento Integrativo al capo Q allegato III Reg (CEE) n.3922/1991

1. In fase di programmazione non potrà essere previsto alcun impiego nella giornata calendariale già interessata da altra attività.

2. I tempi di presentazione CREW vengono fissati in 60 minuti per attività di volo di medio raggio e in 90 minuti per attività di volo di lungo raggio. Verrà inoltre computato un tempo di servizio di 15 minuti per medio raggio e 30' minuti per lungo raggio, comprensivo delle attività di sbarco pax e operazioni post volo.

3. La turnazione individuale programmata, può essere variata dalla Compagnia, per imprevisti motivi tecnico operativi e commerciali, di norma con preavviso di almeno 12 ore.

4. Nei casi in cui sia programmato un trasferimento must-go, e, per impreviste esigenze tecnico operative e commerciali, si renda necessaria la variazione turno, facendo assumere al membro di equipaggio interessato la titolarità del volo, saranno salvaguardate le disposizioni FTL

5. La turnazione del personale verrà notificata individualmente con periodicità mensile entro 5 giorni calendariali antecedenti la fine del mese.

ART. 6 - RIPOSO SETTIMANALE / MENSILE /FESTIVITÀ'

La materia è integralmente disciplinata dal Regolamento sui Limiti dei Tempi di Volo e di Servizio e Requisiti di Riposo per il Personale Navigante; Parte 1° - Trasporto Pubblico Velivoli (Flight Time Limitation) ENAC FTL e Regolamento Integrativo al capo Q allegato III Reg (CEE) n.3922/1991 e D. Lg.vo n. 185, del 19 agosto 2005, di attuazione della Direttiva Europea 2000/79/CE

RIPOSI SETTIMANALI E MENSILI

- 1) La materia è disciplinata dal Regolamento sui Limiti dei Tempi di Volo e di Servizio e Requisiti di Riposo per il Personale Navigante; Parte 1° - Trasporto Pubblico Velivoli (Flight Time Limitation); I riposi settimanali e mensili assorbono il riposo fisiologico, le domeniche, le festività infrasettimanali e le giornate considerate festive dalle vigenti disposizioni di Legge, queste ultime, a titolo esemplificativo, sono elencate di seguito:

- 1 gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- 25 aprile (anniversario della Liberazione)
- Lunedì di Pasqua

- 1 maggio (festa del lavoro)
- 2 giugno (Nascita Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione)
- 1 novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)

- 2) Il personale di cabina ha diritto a 120 giorni di riposo annui con minimo 8 nel mese, di cui 4, richiedibili preventivamente dall'Assistente di Volo che verranno tenuti in debita considerazione dalla compagnia.
- 3) Le astensioni dal lavoro riconducibili a qualsiasi istituto (congedo parentale, etc) assorbono, determinandone una riduzione i riposi di cui al presente paragrafo, se inclusi nel periodo richiesto dal lavoratore, fatto salvo quanto specificamente previsto dalla vigente normativa e dal presente contratto.
- 4) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8.3.2000 n. 53 e degli artt. 1, 3 e 9 Regolamento d'attuazione di cui al DM 21.7.00 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a
 - 5 giorni di astensione al lavoro non retribuiti, nel caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 1° grado, anche non convivente,
 - 3 giorni di astensione dal lavoro non retribuiti in caso di nascita di figlio.
 Per fruire dei giorni di astensione di cui sopra il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato fatti salvi problemi operativi.
- 5) 2 riposi potranno essere invece richiesti, in attuazione, e potranno essere riassegnati entro i 2 trimestri successivi (trimestri: jan/mar, apr/jun, jul/sep, oct/dec), fruibili in aggiunta a quelli già spettanti per il mese o liquidati a scelta dell'Assistente di Volo, con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile (stipendio base conglobato + indennità di volo minima garantita) maggiorata del 50%.
- 6) Il giorno della visita medica non costituisce e non sarà considerato nè riposo nè servizio, verrà evidenziato sul turno mensile. Il giorno antecedente la visita medica compatibilmente con le esigenze operative verrà programmato un giorno di riposo.
- 7) In caso di malattia che interessi due mesi consecutivi nel periodo di sovrapposizione tra gli stessi il numero dei riposi da godere nel successivo periodo di servizio sarà calcolato pro-rata ed il godimento dei riposi avverrà nell'arco dei successivi due mesi. In caso di lungo periodo di addestramento su base esterna si applicherà similmente quanto sopra esposto
- 8) Entro il mese di gennaio di ciascun anno, verrà effettuata la verifica del numero dei riposi goduti da ciascun dipendente, in base alla formula di cui sopra e verranno, di conseguenza, effettuate le opportune compensazioni. La riassegnazione di eventuali riposi, verrà effettuata con le modalità indicate al punto 5 del presente articolo.
- 9) In caso di malattia/infortunio, verrà effettuata una riduzione del numero dei riposi assegnati nel mese, in funzione della durata della malattia/infortunio secondo la seguente tabella:

Riduzione Riposi	Giorni di Malattia/Infortunio
1	1 - 3
2	4 - 6
3	7 - 9
4	10 - 12
5	13 - 15
6	16 - 18
7	19 - 21
8	22 - 24

ART. 7 - REGOLAMENTO DEL SERVIZIO DI RISERVA

Gli orari del servizio di riserva saranno evidenziati nel turno individuale, ma potranno subire variazioni in funzione delle esigenze operative comunicate di norma con 12 ore di anticipo. Al Personale potranno essere assegnati tutti i voli il cui inizio servizio programmato è compreso nell'orario del turno del servizio di riserva.

In funzione dell'operativo, la fasce di reperibilità saranno stabilite di volta in volta dalla Compagnia e comunicate all'Assistente di Volo.

Per quanto non previsto si richiama integralmente la disciplina Flight Time Limitation

RISERVA A DOMICILIO

Durante il servizio di riserva, la reperibilità è presso il recapito telefonico comunicato alla Compagnia. L'Assistente di Volo è tenuto a presentarsi in servizio in aeroporto entro 90 minuti dalla chiamata. Il periodo di reperibilità costituisce tempo di servizio in accordo alle FTL. La riserva a domicilio, qualora non sia seguita da impiego, viene computata ai fini amministrativi

con una indennità lordo pari a 50,00 euro.

RISERVA AL CAMPO

Il servizio di riserva al campo, è disciplinato dalle norme specifiche dell'FTL.

Al personale comandato di riserva in campo, sarà corrisposto il trattamento di diaria a decorrere dall'orario di inizio della riserva. Qualora la riserva in campo non sia seguita da impiego, viene computata ai fini amministrativi con una indennità lorda pari a 100 euro.

ART. 8 - FERIE

1. Il Personale ha diritto ad un periodo di ferie annuale della durata di 24 giorni di calendario, le suddette giornate non assorbono i riposi,
2. Le ferie annuali, a partire dal tredicesimo mese dall'inizio dell'attività di volo, saranno divise in pacchetti di seguito specificati:
 - Ferie lunghe della durata di 12 giorni da assegnare a rotazione nei periodi dell'anno che verranno successivamente identificati considerando debitamente l'importanza delle ferie estive
 - Ferie corte di 6 giorni assegnabili nell'anno a richiesta, da parte del dipendente non vincolanti per l'azienda.
 - 3 periodi da 2 giorni di ferie spot da assegnare nell'anno su richiesta del dipendente, non vincolante per l'azienda.
 - L'Assistente di Volo entro il 31 ottobre comunicherà all'azienda le sue preferenze circa la collocazione delle ferie per l'anno successivo. L'Azienda, entro la fine dell'anno in corso, comunicherà all'Assistente di Volo l'eventuale accettazione dei periodi compresi nel primo semestre, entro il 30 aprile per i periodi compresi nel secondo semestre. L'eventuale avvenuta accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere a diversa collocazione in presenza di sopravvenute esigenze operative
3. la Compagnia dovrà provvedere alla loro assegnazione, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico/operative, tenendo conto, ove possibile delle richieste dell'Assistente di Volo anche circa eventuali giorni di riposo contigui ai sopraccitati periodi di ferie.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il Personale ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è computata come mese intero.
5. La malattia superiore a 3 giorni interrompe il periodo di ferie.
6. Al Personale richiamato in servizio per necessità operative, la Compagnia, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie, applicherà il trattamento di missione.
7. In caso di rientro anticipato dalle ferie, la Compagnia rimborserà le eventuali spese documentate già sostenute e non fruita a causa del richiamo in servizio.
8. Il periodo di tempo strettamente necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di vacanza, non verrà computato nella durata delle ferie.
9. Nel caso di pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, ciascun giorno di ferie non goduto sarà proporzionalmente liquidato dividendo la retribuzione mensile con il divisore 30.
10. Viene convenzionalmente attribuito un valore pari a 2 ore di volo nella fascia 50-70 ore per ogni giorno di ferie effettivamente goduto.

ART. 9 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del Personale navigante di Cabina, è costituito da:

1. retribuzione minima tabellare (stipendio base + contingenza + E.D.R.)
2. Indennità di volo minima garantita
3. Indennità di volo giornaliera.

La retribuzione globale di fatto è costituita ai fini di ogni istituto contrattuale, previsto e disciplinato dal presente contratto e dalla legge, salvo diversamente stabilito, dalla retribuzione minima tabellare e dall'indennità di volo minima garantita.

La retribuzione minima tabellare è fissata negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Retribuzione Euro
Purser	€930
Assistente di volo responsabile	€840
Assistente di Volo	€720
Assistente di volo junior	€440

2..L'indennità di volo minima garantita mensile per 13 mensilità, pari a 30 ore, viene stabilita nelle seguenti misure:

QUALIFICA	INDENNITÀ'	DI	VOLO	MINIMA	GARANTITA
Purser	€815				
Assistente di volo responsabile	€510				
Assistente di Volo	€470				

Assistente di volo junior

€310

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

3. Per ciascuna ora di volo compiute nel mese oltre le 30 ore, sarà corrisposta una indennità oraria aggiuntiva, nella misura in Euro lordi di seguito riportata; ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, si fa riferimento alle ore block to block schedulate.

QUALIFICA	Dalla 30° alla 50° ora	Dalla 51° alla 70° ora	Dalla 71° ora
Purser	€31	€33	€36
AVR	€29	€31	€34
AV	€22	€26	€30
AVJ	€16	€20	€23

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

Purser	€14
Assistente di volo responsabile	€12
Assistente di Volo	€10
Assistente di volo junior	€8

5. Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24.00 - 05.00 saranno compensate con una maggiorazione del 5 %, prendendo a riferimento per il valore orario 1/25° dell'indennità di volo minima garantita.

6. L'assistente di volo che disimpegni funzioni relative al grado di Purser/AVR continua a percepire lo stipendio corrispondente al grado di assistente di volo/AVR nel caso in cui venga conseguita la qualifica di Purser/AVR, al termine del periodo di facente funzioni, la retribuzione, eventualmente maturata nel periodo, verrà adeguata a quella del grado superiore con effetto retroattivo dall'inizio delle funzioni stesse.

7. Nel caso in cui il passaggio di qualifica non venga conseguito, al termine del periodo di facente funzioni e per tutto il tempo di tali funzioni, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari alla differenza tra la sua retribuzione e quella del grado di cui aveva temporaneamente rivestito le funzioni.

Le parti danno atto dell'importanza di dare valore premiante alla professionalità acquisita con il servizio prestato presso la compagnia.

ART. 10 - PREMIO DI PRODUZIONE

Ogni anno nel mese successivo all'approvazione del bilancio verrà riconosciuto ad ogni lavoratore a tempo indeterminato un premio di produzione basato sulla partecipazione all'utile aziendale e legato a parametri di produttività e redditività al netto di eventuali investimenti secondo la seguente formula:

$(\text{utile netto aziendale} - \text{investimenti anno esercizio successivo} - 80\%) / \text{totale giornate lavorate di tutti i lavoratori} \times \text{giornate lavorate dal singolo dipendente}$.

Per giornate di lavoro si intende il totale ore di servizio diviso 10.

Tale premio non viene computato in nessun istituto retributivo differito

ART. 11 VENDITE A BORDO

Saranno pagate agli assistenti di volo una percentuale pari al 10% delle vendite a bordo suddivise nella seguente misura non incidono sugli istituti retributivi indiretti (quali a titolo esemplificativo: tredicesima e t.f.r.):

- 7% PURSER/AVR
- 3% Altri componenti di cabina

ART. 12- TREDICESIMA MENSILITÀ'

La Compagnia corrisponderà ogni anno al Personale navigante di cabina, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalla retribuzione globale di fatto.

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

ART. 13 - SERVIZIO

Per ogni giorno di servizio, viene corrisposto un compenso, a titolo di trasferta e a copertura delle spese sostenute per vitto, di 1. € 30.99 lordi per le prime 8 ore di servizio o frazione,

2. €15,49 Euro lordi aggiuntivi in caso di servizio superiore alle 8 ore, ed ogni qual volta si pernotti fuori base di appartenenza.
3. Per ogni giorno di servizio a terra presso la Base, comandato e coordinato dalla stessa, verrà corrisposta una indennità di Euro 30,00 .

Le diarie di cui al punto 1,2 e 3, non sono dovute nel caso di riserva a domicilio ed in campo.

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale navigante di condotta, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia.

Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio è dovuto il rimborso delle spese di vitto e/o alloggio.

I tempi di trasferimento must-go, con qualunque mezzo di trasporto, verranno retribuiti all'50% dell'ora di volo di riferimento..

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

Al personale di cabina in missione non di linea che effettua trasferimenti in aereo anche con altre Compagnie, è previsto posto prenotato e confermato in classe economica.

ART. 14 - ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo, è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 20, per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

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

La retribuzione mensile viene corrisposta non oltre il 27 del mese successivo, con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi.

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

Decorsi sei mesi senza contestazioni, le parti non potranno rivendicare alcuna pretesa salvo la verifica della regolarità dei versamenti contributivi e previdenziali..

ART. 15 - CLAUSOLA DI DECADENZA

Al fine di perseguire una certezza dei rapporti economici connessi con il calcolo della retribuzione il lavoratore dovrà a pena di decadenza formulare le proprie contestazioni in ordine alla regolarità della retribuzione percepita entro 12 mesi dalla percezione della busta paga

ART. 16 - RIMBORSO SPESE TRASPORTO/ HOTAC

Il Personale navigante di cabina in sede, dovrà provvedere a presentarsi in servizio con i propri mezzi.

L'azienda si impegna a convenzionare in nome e per conto dei propri dipendenti di cabina parcheggi presso l'aeroporto base di servizio dotato di apposito servizio navetta.

Resta fermo il fatto che sarà il dipendente stesso a pagare il costo dell'utilizzo del parcheggio e dell'eventuale navetta.

Al Personale navigante di cabina fuori sede, compete il rimborso delle spese documentabili effettuate per recarsi in albergo al termine del servizio, ed in aeroporto all'inizio del servizio, ove la Compagnia non provveda a far effettuare il trasporto.

L'azienda si impegna che nel caso di pernotti fuori base gli hotel utilizzati oltre ad aver almeno 4 stelle garantiranno un servizio inclusivo della prima colazione .

ART. 17 - DIVISE - INDUMENTI DI VOLO

Il Personale navigante di cabina, ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica, grado e targhetta nominativa, sia nel caso di vestizione a carico della Compagnia, sia nel caso di accessori aggiuntivi a carico del Dipendente,(a titolo puramente esemplificativo, calze, scarpe, etc.), ove previsti dalle norme di Compagnia.

1. La vestizione di seguito elencata, è interamente a carico della Compagnia.

2. Tutti i reintegri straordinari effettuati anticipatamente su richiesta dall'assistente di volo rispetto alla tabella sotto riportata verranno pagati dal dipendente a prezzo di costo. In caso di richieste di reintegri dovuti a rotture o altre danneggiamenti, se comprovate da rapporti di cabina controfirmati dal comandante e nella misura massima del 10% del totale capi, il costo non verrà pagato dal dipendente.

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Personale dovrà restituire alla Compagnia gli ultimi indumenti ricevuti; in caso di perdita o mancata restituzione degli indumenti, la Compagnia potrà rivalersene trattenendo il valore dalle competenze maturate dal Dipendente.

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

Oggetto	Quantità	Durata
Soprabito invernale	1	3 anni
Impermeabile estivo	1	2 anni
Giacca invernale	2	2 anni
Pantaloni invernali	2	2 anni
Giacca estiva	2	2 anni
Pantaloni estivi	2	2 anni
Camicie manica lunga	10	2 anni
Cravatta	2	2 anni
Cintura	2	3 anni

3. Per la perdita totale del vestiario personale e del bagaglio, in conseguenza ad avvenimenti di volo, viene corrisposta la somma di € 150.00 lordi, nel caso in cui il Dipendente sia comandato in servizio, di durata inferiore a 5 giorni e di € 200.00 lordi se pari o superiore a 5 giorni. L'importo è uguale per tutti i gradi.

4. Nel caso di perdita parziale, o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito.

ART. 18 - REGOLAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA /INFORTUNIO

- a) L'assenza per malattia/infortunio, deve essere comunicata alla Compagnia, immediatamente non appena insorga lo stato di infermità, sia all'inizio che, in caso di eventuale prosecuzione.
- b) Il Dipendente è tenuto a presentare il relativo certificato medico di giustificazione / codice INPS, entro il secondo giorno dall'inizio della causa ostativa della prestazione, o della sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità, risultante dal certificato stesso.
- c) In caso di inosservanza di quanto previsto dai precedenti punti A e B, l'assenza si considera ingiustificata.
- d) La Compagnia ha diritto di far controllare lo stato di infermità, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
- e) Qualora il Dipendente durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Compagnia, ne dovrà dare preventiva ed immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove potrà essere rintracciato.
- f) Il Personale navigante di cabina, assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Compagnia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce orarie di controllo previste dalla legge (dalle ore 10 alle ore 12, dalle ore 17 alle ore 19) nel corso delle quali il dipendente ha l'obbligo di non allontanarsi dal recapito indicato, allo scopo di consentire i controlli.
- g) Conseguentemente il Dipendente che, debba lasciare il domicilio per eventuali e comprovate necessità di visite e prestazioni, o accertamenti specialistici e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Compagnia.
- h) Nel caso in cui il Dipendente debba lasciare il domicilio per eventuali e comprovate necessità urgenti sanitarie familiari è tenuto a darne comunicazione alla Compagnia, nella stessa giornata appena possibile.
- i) La permanenza del Dipendente nel proprio domicilio, durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.
- j) Al termine del periodo di infermità, l'Assistente di Volo dovrà formalizzare attraverso certificato medico "definitivo" e comunicare alla Compagnia la propria idoneità, entro l'ultimo giorno di assenza.
- k) Il mancato rispetto da parte del Dipendente, degli obblighi sopra indicati, comporta la perdita del trattamento economico di malattia.
- l) Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia, o di assenza per infortunio (superiore a 19 giorni), il Personale navigante di cabina, dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria, presso l'istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare, o altro Istituto autorizzato; sarà cura dell'istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge o regolamento, accertare in questo caso idoneità alla ripresa del servizio.
- m) Il Personale navigante di cabina, 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 uffici operativi della Direzione Operazioni Volo.
- n) Il personale di cabina ha diritto a percepire in caso di malattia per il periodo di carenza (primi 3 gg di malattia) un importo di indennità a carico dell'azienda pari al 70% della retribuzione minima tabellare.
- o) E' facoltà della società ai sensi dell'art. 20 del d.l. 112/08 corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS il trattamento economico di malattia negli importi e nelle modalità stabilite dal presente articolo al fine di beneficiare dell'esonero del contributo dovuto
- p) A partire dal 6 evento di assenza dal lavoro per inidoneità al lavoro ricompreso nell'arco di 12 mesi il lavoratore perde il diritto a percepire l'indennità di malattia a carico dell'azienda per i successivi 6mesi

ART. 19 - PERIODO DI COMPORTO

Le parti riconoscono la particolare opportunità sociale di assicurare un adeguato sostegno al reddito a quei dipendenti affetti da

B

SB

AS

13

patologie gravi idonee a pregiudicare definitivamente in ragione della particolare professionalità i mezzi di sostentamento del lavoratore e del suo nucleo familiare .

- a) In caso di malattia, infortunio o inidoneità temporanea al volo continuativa per dodici mesi sarà assicurata all'Assistente di Volo la retribuzione pari a stipendio base + indennità di volo garantita maggiorata del 50%.
- b) Prima del termine di questi ultimi l'Assistente di Volo avrà' la possibilità' di chiedere, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a ulteriori 12 mesi.
- c) Trascorso il periodo sub a) ovvero se richiesto il periodo sub b) la Compagnia potrà risolvere il rapporto corrispondendo le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto.
- d) In caso di assenza non continuativa che, indipendentemente dalla durata dei singoli periodi, raggiunga il limite di 365 giorni di assenza, entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi, la Compagnia potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto.
- e) L'inidoneità permanente e specifica dichiarata dall'istituto Medico Legale, determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro senza obbligo di corrispondere il mancato previsto.

Nel caso di infortunio sul lavoro che determina la perdita del brevetto l'Azienda dovrà valutare una possibilità di reimpiego del lavoratore in servizio a terra da effettuare tramite una nuova assunzione conforme sotto il profilo retributivo e normativo alla nuova mansione ed orario offerto, novando il rapporto di lavoro.

ART. 20 - PREVIDENZA

Il trattamento di previdenza del Personale navigante di cabina, è regolato dalla Legge 13 luglio 1965 n. 859 e successive modifiche.

ART. 21 BIS - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento alla Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 - "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" - esclusivamente per i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscono al corrispondente Fondo Pensione Complementare di Categoria (P), da individuare da parte dei dipendenti, si conviene quanto segue: FONDAV

1. L'adesione al Fondo comporta una contribuzione pari al 2% da parte della Compagnia e dell'2 % da parte del dipendente, salva diversa comunicazione da parte dello stesso all'azienda, calcolata sullo stipendio base conglobato + aumenti periodi dello stipendio + indennità di volo minima garantita.
2. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dall'azienda nei confronti dei dipendenti che aderiscano al Fondo e pertanto la corrispondente contribuzione non sarà dovuta, ne si convertirà, in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettiva che individuale, a favore dei dipendenti che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente.
3. Per tutti i dipendenti è prevista, in caso di adesione al Fondo, la destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al Fondo medesimo secondo le disposizioni di legge.
4. I contributi a carico dell'azienda e dei dipendenti decorreranno dalla data di adesione degli stessi e non potranno avere alcuna incidenza su istituti retributivi, sia diretti che indiretti, sia di carattere contrattuale che legale e comunque, non concorrono a formare la retribuzione globale di fatto.

ART. 22- ASSICURAZIONI

Compagnia è tenuta ad assicurare il Personale Navigante, contro infortuni conseguenti ai rischi di volo, a norma dell'art. 935 del Codice della Navigazione, per i seguenti capitali:

1. per morte Euro 275.000
1. per invalidità permanente (generica) assoluta Euro 300.000
2. per invalidità permanente (generica) parziale: i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, sono calcolati con i criteri applicati dall'ITNAIL a norma di legge, dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta. L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria del Personale Navigante, dalla Legge 30/06/65 t.u. n. 1124.

L'assicurazione comprende inoltre, gli infortuni subiti dal Personale Navigante di Cabina, nei periodi contrattuali definiti "tempi di servizio", durante i periodi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, durante i trasferimenti da e per il luogo di lavoro e durante i periodi di riserva a domicilio.

La Compagnia assicura il Personale Navigante di Cabina, per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo), derivante da qualsiasi causa, per i capitali di cui sopra.

L'azienda stipulerà' apposite assicurazioni sanitarie in uso nel comparto aereo.

ART. 23 - DOVERI DEI COMPONENTI L'EQUIPAGGIO DI CABINA

I componenti di equipaggio di cabina a titolo esemplificativo avranno il compito di assicurare lo svolgimento dei compiti relativi all'emergenza a bordo e primo soccorso, accogliere i passeggeri durante le operazioni di imbarco e sbarco assicurando il servizio complementare di bordo durante il volo secondo le disposizioni e i regolamenti aziendali.

ART. 24 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al Dipendente e, ove tempestivamente richiesto ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70, senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione, sarà fatta mediante comunicazione scritta.

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

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, sarà comunicata al Dipendente con atto scritto. Nei casi di particolare gravità, nelle more tra la contestazione dell'addebito e l'adozione del provvedimento disciplinare, la Compagnia potrà dispensare dal servizio in via cautelativa il Dipendente.

In assenza di una previsione contrattuale l'Azienda potrà adottare un proprio regolamento disciplinare coerente con i principi di proporzionalità nel quale assumono una specifica rilevanza le violazioni recidive.

Trova applicazione l'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Ai fini della affissione, in forza dell'evoluzione tecnologica, sono ammissibili forme alternative di affissione che permettano l'accessibilità quali ad esempio la pubblicazione on line.

ART. 25 - LICENZIAMENTI

Per il personale di cabina trovano applicazione le norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604 e legge 11 maggio 1990, n. 108. E legge 300/1970.

ART. 26 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

Superato il periodo di prova, i termini di preavviso saranno di 20 giorni, per ogni anno intero di servizio prestato dal Dipendente presso la Compagnia, con un minimo di 2 mesi, ed un massimo di 5 mesi.

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

Il preavviso non dovrà essere osservato quando l'altra parte, abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata, per una mancanza così grave, da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, secondo quanto previsto dalle norme relative ai licenziamenti individuali. I termini di disdetta decorreranno dalla metà, o dalla fine di ciascun mese. Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno comunicate per iscritto.

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

E' facoltà della società esonerare il lavoratore dal prestare il periodo di preavviso liquidando la corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

ART. 27 - DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

Oltre a quanto previsto dalla lettera contrattuale, il Personale navigante di cabina, dovrà osservare le disposizioni, ed i regolamenti stabiliti dalla Compagnia.

ART. 28 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto al Dipendente, il trattamento di fine Rapporto.

Ai sensi dell'art. 2120 C.C. per il calcolo del tfr sono considerati i seguenti istituti:

- retribuzione base conglobata,
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di volo minima garantita;
- la 13a mensilità.

ART. 29 - FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

Il Personale navigante di cabina a tempo indeterminato, è tenuto al rimborso delle spese professionali di formazione, per l'abilitazione agli a/m in uso dalla Compagnia, tale importo, costituito da costi generali e spese vive di addestramento e soggiorno, verrà comunicato di volta in volta al Personale navigante di cabina che, si impegnerà formalmente alla integrale restituzione alla Compagnia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 36 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo.

In particolare il personale di condotta è tenuto al rimborso di cui sopra nella seguente misura:

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 12 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo il 100% dell'importo
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 24 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo il 66% dell'importo
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari entro 36 mesi dalla data di trascrizione dell'abilitazione sulla licenza di volo il 33% dell'importo
- Tale obbligo non sussiste trascorsi 36 mesi dall'addestramento oggetto del presente articolo

ART. 31 - INIDONEITA' AL VOLO

L'inidoneità permanente del Personale navigante di cabina, a svolgere l'attività di volo a bordo degli aa/mm, determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

E' facoltà della compagnia proporre una novazione del rapporto per lo svolgimento di attività di terra alle condizioni economico - normative previste dalla relativa regolamentazione.

ART. 32 LAVORATORI STUDENTI E PERMESSI PER STUDIO

In applicazione dell'art.10 della L. 300/1970 l'azienda favorirà l'attività di studio dei dipendenti che manifestino con apposite domande le specifiche necessità. A tale scopo a tutti coloro che sono iscritti all'università verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, 5 giorni all'anno di premesso non retribuito che potranno essere goduti dai lavoratori studenti in relazione alle specifiche richieste presentate all'inizio dell'anno accademico specifiche di riferimento.

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

ALLEGATO "A"

Criteri per chiamata dalla cassa integrazione ed inserimento del personale di Cabina proveniente dalla società Livingston

Il personale attualmente in cassa integrazione verrà richiamato in servizio, tenendo conto della posizione in lista di anzianità in Livingston in A.S. e delle esigenze organizzative e tecniche, anche in termini di tempistica di pronto impiego, della RT s.r.l. fermo restando i requisiti minimi di assunzione di cui all'articolo 1 del presente contratto.

Il personale non idoneo all'immediato pronto impiego per motivi oggettivi e certificati (malattia, infortunio, inidoneità temporanea all'attività di volo) verrà richiamato, per non più di due volte, alla cessazione della causa ostativa all'impiego comunicata dall'interessato.

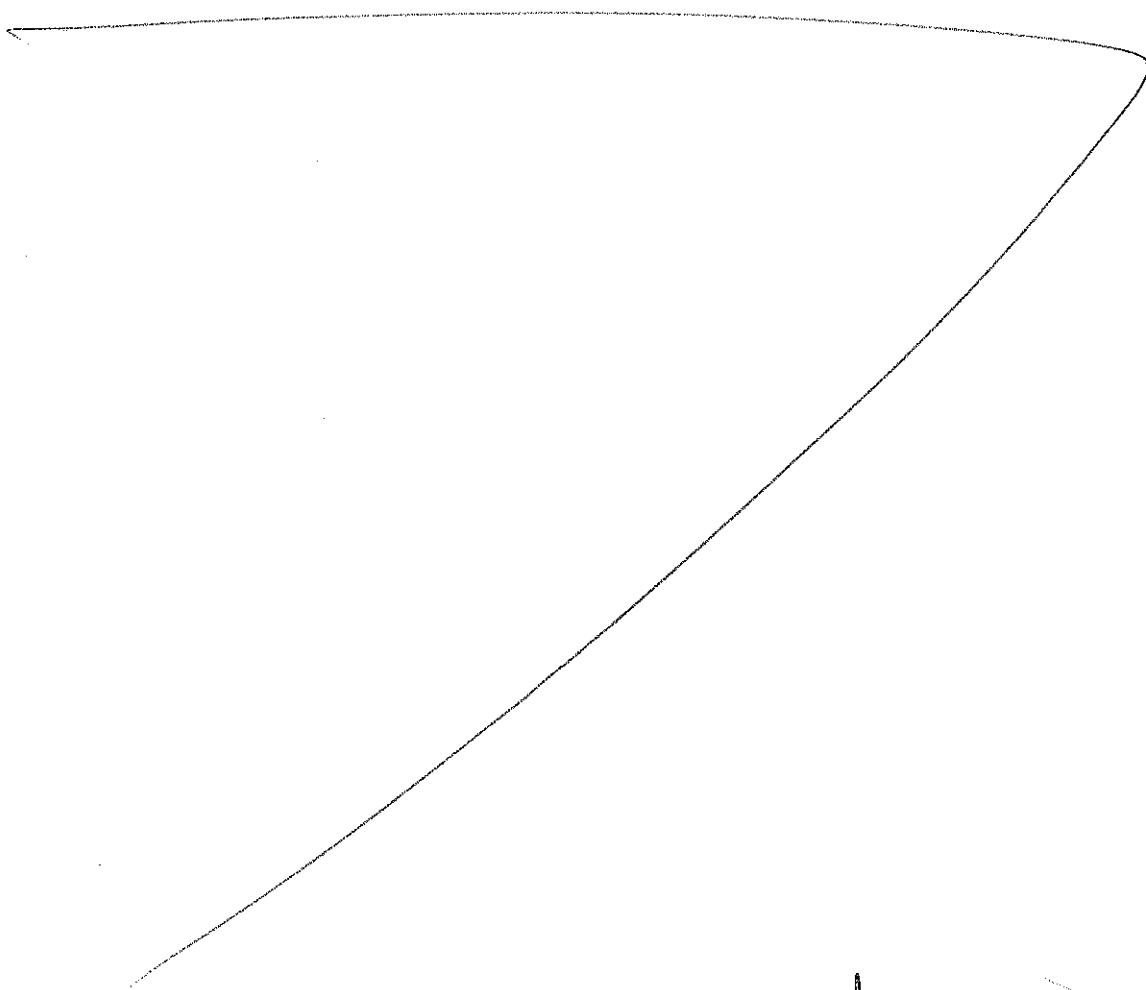
In accordo tra le parti si conviene che il personale di Cabina proveniente dalla società Livingston sarà inserito nelle qualifiche e gradi aziendali come da tabella seguente:

Qualifica in Livingston

CAPO CABINA
Assistente di volo responsabile
Assistente di volo senior
Assistente di volo

Qualifica equivalente

Purser
Assistente di volo responsabile
Assistente di volo
Assistente di volo



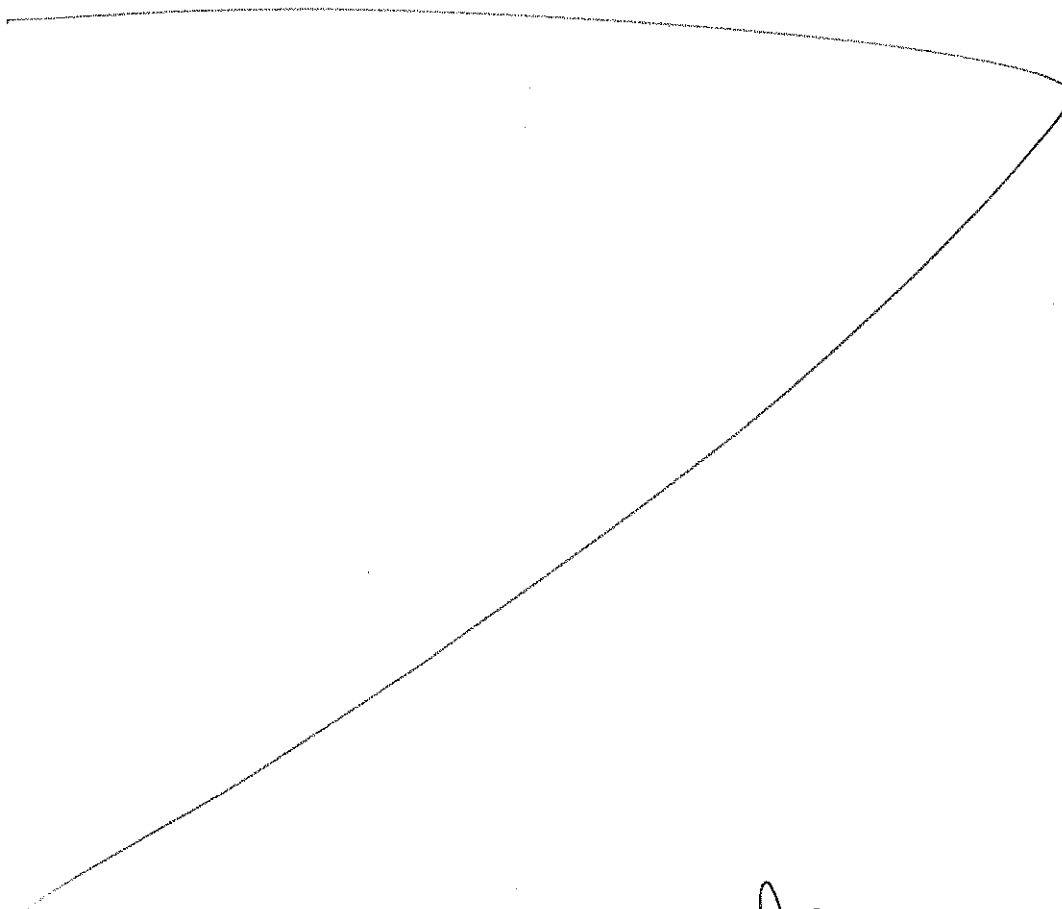
Allegato "B"

VOLI WET LEASE

Le parti convengono che in relazione alle previste attività di volo l'Azienda procederà alla formalizzazione di contratti di wet lease in Italia o all'estero.

In tal caso, fermo restando quanto espresso nel presente contratto le parti convengono:

- Periodo massimo di permanenza all'estero o su base secondaria pari a 21 giorni consecutivi
- Durata massima della permanenza all'estero su base secondaria pari a 6 mesi nei 12 mesi a scorrere
- Diaria per soggiorni su base all'estero pari a quella prevista per servizi oltre le 8 ore
- In caso di operazioni di wet Lease per terze compagnie, sia in Italia che all'estero, i riposi di cui all'articolo 11 del presente contratto saranno suscettibili di fruizione nella misura del 50% preso la base di armamento richiesta dal committente
- Per quanto attiene i riposi non fruiti su base diversa da quella di assunzione del Comandante/Pilota di cui al punto precedente gli stessi potranno essere riprogrammati nell'anno oppure remunerati con una maggiorazione del 100% a richiesta del dipendente.
- Durante il periodo di permanenza all'estero o su base secondaria al PNT verranno comunque garantite n.1.30 h/volo giorno computate nella fascia 50/70 fatto salvo che l'attività di volo effettivamente svolta non comporti una retribuzione superiore.



B

BP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Addì, 22 novembre 2011

Tra

RT s.r.l. in persona dell'Amministratore Unico sig. Riccardo Toto con l'assistenza dell'Avv. Enzo Morabito

E

FILT CGIL, con Danilo Baratti e Fabrizio Cuscito

FIT CISL, con Alessandro Cenci e Stefano Di Cesare

UIL Trasporti, con Ivan Viglietti

UGL TRASPORTI, con Miccio Cordiale

UP, con Giulio Marrucci, Seg. Gen. Fabrizio Nisco

FILT CGIL, con Giovanni Platania

FIT CISL, con Emiliano Fiorentino

UIL Trasporti, con Daniela Panetta

UGL TRASPORTI, con Stefano Pietrini

ANPAV, con Claudio Bonito e Gialunca Tempesti

Al fine di verificare e disciplinare modi e termini di possibili ulteriori forme di lavoro flessibile le parti si incontreranno entro il mese di marzo 2012.

Nelle more di quanto sopra, la società si riserva di applicare la normativa vigente.

UGL TRASPORTI
Giacca Cenci
Stefano Di Cesare
FIT CISL
Danilo Baratti
Fabrizio Cuscito
ANPAV
Claudio Bonito
Gialunca Tempesti

UILTRASPORTI
Ivan Viglietti
Daniela Panetta
UNIONE PILOTI
Stefano Pietrini

Protocollo aggiunto al contratto aziendale in materia di procedura di risoluzione alternativa arbitrale delle controversie di lavoro.

tra

Rt s.r.l. / Livingston S.p.A. in persona dell'Amministratore Unico, sig. Riccardo Toto.

e le oo.ss.

FILT CGIL, con Giovanni Platania

FIT CISL, con Emiliano Fiorentino

UIL Trasporti, con Daniela Panetta

UGL TRASPORTI, con Stefano Pietrini

ANPAV, con Claudio Bonito e Gialunca Tempesti

FILT CGIL, con Danilo Baratti e Fabrizio Cuscito

FIT CISL, con Alessandro Cenci e Stefano Di Cesare

UIL Trasporti, con Ivan Viglietti

UGL TRASPORTI, con Miccio Cordiale

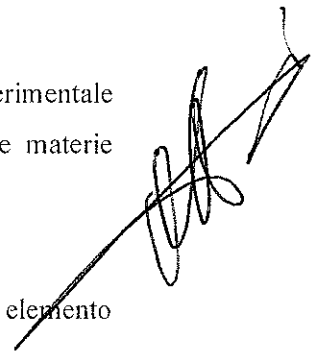
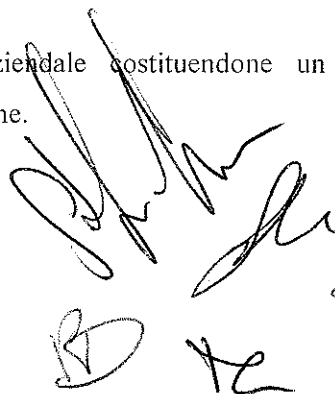
UP, con Giulio Marrucci e Fabrizio Nisco

Le parti firmatarie del presente protocollo aggiunto sottoscritto contestualmente al contratto collettivo di Livingston S.p.A. rispetto ad una moderna e complessa organizzazione del lavoro, concordano sull'imprescindibile esigenza di assicurare tramite il ricorso ad un organo professionale la necessaria certezza, celerità ed effettività la risoluzione delle controversie in materia di lavoro nella comune esigenza di garantire una adeguata ed autonoma tutela dei diritti dei lavoratori, presupposto essenziale per una corretta dinamica dei rapporti di lavoro, in una prospettiva che assicuri una rapida definizione dei contenziosi, fattore essenziale per una piena tutela e certezza dei rapporti.

Le parti firmatarie ritengono, quindi, di prevedere e disciplinare in forma sperimentale una modalità alternativa delle controversie di lavoro sulle summenzionate materie previste al fine di rispondere alle esigenze di cui alla premessa.

Il presente protocollo integra l'accordo aziendale costituendone un elemento inscindibile ed unitario nel complesso delle norme.

Alla luce di quanto sopra:



Ferma le procedure arbitrali di cui all'articolo 7 l. n. 300/70, le parti anche in ragione della specificità della disciplina del rapporto di lavoro aeronautico concordano di instaurare a titolo sperimentale ed in attesa di una disciplina organica l'attivazione di strumenti alternativi di risoluzione delle controversie basate su procedure arbitrali delle controversie individuali da risolvere anche in via equitativa ovvero anche attraverso il richiamo ai principi generali della materia le specifiche norme del lavoro aeronautico

Le parti possono prevedere nel rispetto della legge 4 novembre 2010 n. 183, la possibilità di demandare tramite una apposita clausola compromissoria da sottoscrivere e certificare in forma volontaria solo alla fine dell'espletamento del periodo di prova e comunque nei termini di cui alla legge 183/2010, ad un collegio arbitrale che procederà con modalità irrituale alla soluzione delle controversie di lavoro individuali per tutte le materie ed istituiti ad esclusione dei licenziamenti individuali e collettivi nonché delle materie rimesse alla competenza dell'AGO dalla legge.

La procedura arbitrale verrà attivata dal soggetto interessato notificando all'altra parte un ricorso nel quale verranno esposte le proprie domande e le ragioni sulle quali si fonda la pretesa con nomina del proprio arbitro ed invito a nominare l'arbitro della controparte.

Nei 30 giorni successivi l'altra parte dovrà procedere alla nomina del proprio arbitro e gli arbitri di comune accordo provvederanno a nominare il Presidente del Collegio.

In difetto di nomina la parte più diligente potrà rimettere la nomina degli arbitri mancanti al Presidente del Tribunale scelto in applicazione dei criteri di cui all'art. 413 c.p.c. ovvero ad una commissione di certificazione

Instauratosi il collegio giudicante nel termine massimo di ulteriori 90 giorni dovrà essere depositato, salva proroga per esigenze istruttorie, il lodo arbitrale, nel rispetto dei principi indicati nella clausola compromissoria.

In assenza di una regolamentazione sulla procedura il collegio adotterà decisioni in ordine al suo funzionamento in modo da assicurare il contraddittorio delle parti a maggioranza.

Le parti si riservano di verificare all'esito di un primo periodo di verificare la prassi applicativa della norma al fine di concordare eventuali interventi correttivi.

FILT CGIL

RT s.r.l./ Livingston S.p.A.

FIT CISL

UIL Trasporti

UGL TRASPORTI

ANPAV

Claudio Zanichelli

UP, con Giulio Marrucci e Fabrizio Nisco

Fabrizio Nisco