

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 novembre 2011, in Roma, presso gli uffici aziendali, si sono incontrate la Società MERIDIANA FLY S.p.A. e le Segreterie Nazionali, Regionali, Territoriali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, UGL Trasporti, USB Lavoro Privato e le Presidenze delle Associazioni Professionali IPA, UP, APM, ANPAV, AVIA unitamente alle RSA della Società stessa.

L'odierno incontro si svolge nel pieno della più profonda crisi economica che l'Europa sta attraversando dal dopoguerra ad oggi, con riflessi di eccezionale gravità per l'Italia, chiamata a misure di rigore straordinario per difendere la propria presenza nell'area della moneta unica europea. Tale crisi economica e finanziaria globale, lungi dall'allentare la propria presa, si sta ripercuotendo con particolare vigoria sulle economie occidentali ed in particolare sull'Europa, mettendone a repentaglio la stessa esistenza. In un simile scenario, le economie nazionali, ed in particolare quelle dei Paesi con elevato debito pubblico, sono messe sotto grande pressione con la conseguenza della ripresa accentuata di tendenze inflazionistiche al rialzo. La capacità di spesa delle famiglie si riduce e con essa anche la propensione al consumo, con effetti particolarmente negativi sul settore dei servizi e dei trasporti. Lo scenario appena richiamato, unitamente all'elevato livello di concorrenza ormai presente nei cieli italiani che si sviluppa in un contesto di regole inadeguate a garantire pari opportunità di competizione, rischiano di minare alla radice la capacità di Meridiana Fly di reagire al pesante stato di crisi aziendale in cui attualmente versa, specialmente in assenza di interventi tesi a ridurre drasticamente l'attuale struttura dei costi e ad incrementare significativamente i livelli di produttività.

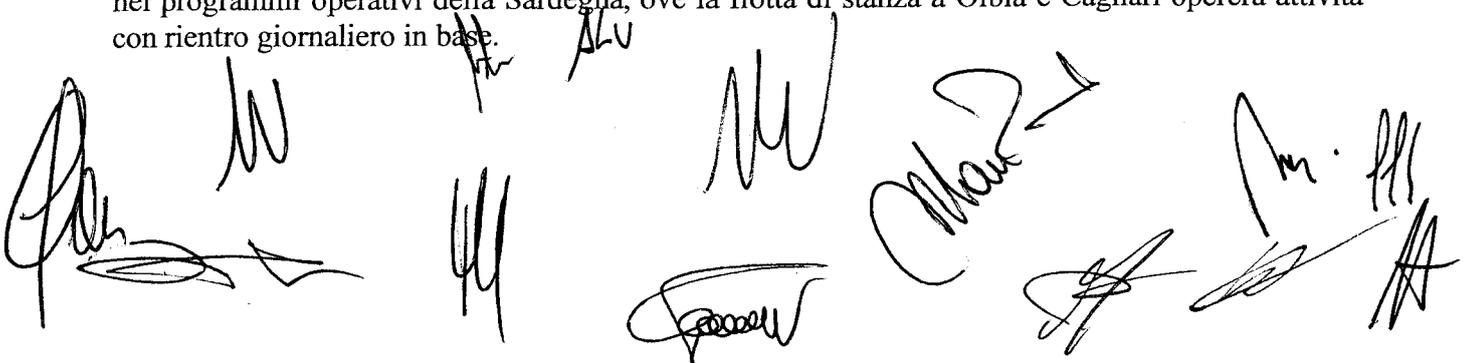
Tuttavia tali obiettivi, in assenza di interventi tesi ad implementare il posizionamento competitivo dell'azienda, a rendere più efficiente il network, ad incrementare il fatturato ed il revenue medio, rischiano di non essere sufficienti a garantire la ripresa dell'azienda e a ridarle una prospettiva di redditività.

Ed è proprio in questa direzione che il nuovo assetto societario di Meridiana Fly, determinatosi il 15 ottobre u.s. attraverso il consolidamento con il vettore Air Italy, si è mosso alla ricerca delle più ampie sinergie di mercato e del giusto livello di massa critica, unici presupposti industriali per ipotizzare di competere con i più agguerriti player del settore.

L'unione di due importanti compagnie consente, infatti, di marcare con maggiore incisività il posizionamento sul mercato del nuovo Gruppo che si fonda su tre aree prevalenti: un network interamente dedicato alla Sardegna, Regione posta al centro dei programmi operativi del Gruppo, una rete di voli leisure di medio e lungo raggio ed un'offerta efficiente di collegamenti di linea nazionali ed internazionali.

In linea con tali obiettivi, l'azienda ha già provveduto a progettare il nuovo network attraverso il ridisegno degli orari e delle frequenze dei voli in modo da ottimizzare la rotazione degli aeromobili e degli equipaggi. Ha altresì concentrato tutta l'attività sulle basi di Cagliari, Olbia, Milano, Napoli e Verona e, nel settore leisure, grazie all'integrazione dell'offerta delle due compagnie, ha assunto un ruolo di leader attraverso l'offerta di 14 destinazioni intercontinentali dagli aeroporti di Milano Malpensa, Verona, Roma e Bologna.

Il beneficio di un simile intervento strutturale sul network troverà la sua immediata esplicitazione nei programmi operativi della Sardegna, ove la flotta di stanza a Olbia e Cagliari opererà attività con rientro giornaliero in base.



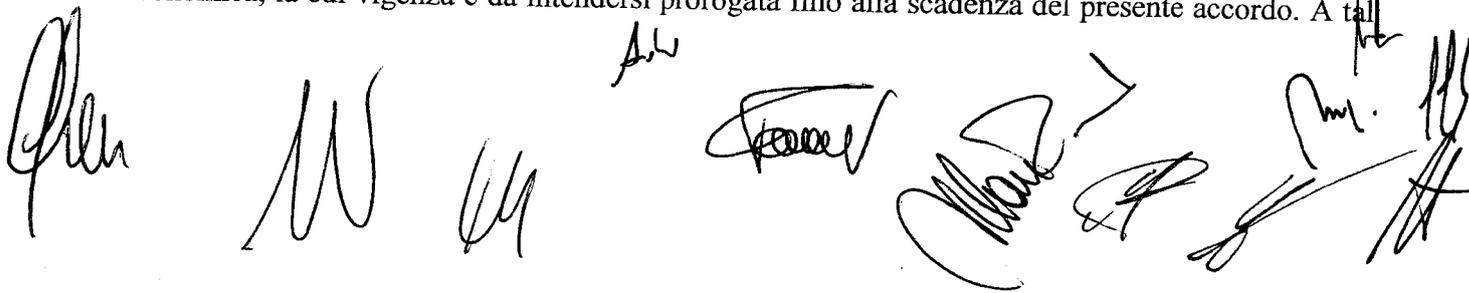
Sul fronte dei costi l'azienda ha già attivato le iniziative tese all'indispensabile contenimento della spesa, sia come conseguenza dell'avvenuta integrazione industriale, attraverso la rinegoziazione dei principali contratti di fornitura e la revisione delle politiche di acquisto, sia tramite l'attivazione di singole azioni quali la dismissione di alcuni assett eccessivamente costosi e la riduzione dei costi generali.

Unitamente a ciò si è reso indispensabile un pesante intervento sulla struttura organizzativa dell'azienda realizzato, ed ancora in fase di ulteriore implementazione, attraverso la revisione dell'organigramma aziendale che ha comportato l'abolizione di più della metà dei primi riporti, la riduzione significativa del numero dei dirigenti, l'accorpamento di aree di responsabilità e la conferma di alcuni programmi di efficientamento degli organici già inseriti nel piano industriale della Società. In tale ambito, contrariamente a quanto precedentemente ipotizzato, è stata valutata l'opportunità di valorizzare al massimo, a beneficio dell'intero Gruppo e possibilmente anche di soggetti terzi, le attività svolte in-house e sono stati conseguentemente abbandonati i programmi di terziarizzazione dei settori del call center, del revenue accounting, dell'amministrazione del personale e dei sistemi informativi.

Gli interventi sopra richiamati ed in via di ulteriore sviluppo costituiscono il presupposto per poter affrontare gli ulteriori sforzi necessari per fronteggiare l'attuale situazione di crisi ed assicurare nuovamente al Gruppo una posizione competitiva adeguata. Tali interventi, mirati ad individuare i necessari correttivi alla struttura del costo del lavoro e ad aumentare i livelli di produttività, possono tuttavia essere realizzati solo nell'ambito di un ritrovato clima di relazioni industriali responsabili e costruttive. Unicamente con l'impegno di tutti i soggetti interni al sistema e con la focalizzazione su obiettivi comuni si renderà infatti possibile lavorare in modo compatto e fattivo al superamento dell'attuale stato di pesante criticità, assicurare la salvaguardia occupazionale e restituire prospettive di ripresa e di crescita all'intero Gruppo. A tal fine, nell'ambito della salvaguardia degli interessi dell'intera collettività dei lavoratori, si rende necessario, oltre ad un intervento di contenimento dei costi collegati alle agibilità sindacali, anche l'attivazione immediata di un modello di relazioni industriali nella direzione di cui alle intese interconfederali del 28/6/2011 e successivi accordi applicativi che consenta un efficace svolgimento del confronto sindacale in termini di tempestività e di incisività decisionale. Le OOSS/AAPP firmatarie del presente protocollo di intesa, nel richiedere che tale operazione venga accompagnata anche da azioni di discontinuità gestionale, si impegnano ad avviare nel più breve tempo possibile il confronto intersindacale necessario e, nelle more di tale percorso, comunicheranno quanto prima i nominativi del rappresentante e del vice rappresentante della RSA di ciascuna categoria di lavoratori quali interlocutori sindacali aziendali.

Le Parti convengono, altresì, che il percorso di uscita dalla crisi aziendale possa essere efficacemente attivato solo a fronte della risoluzione del contenzioso collettivo ed individuale che oggi interessa l'azienda come conseguenza delle iniziative industriali attivate nel corso dell'ultimo biennio. La situazione determinatasi per effetto delle cause avviate dalle Organizzazioni Sindacali a seguito della cessione del ramo di azienda "aviation" di Meridiana in Eurofly ha determinato, all'esito delle sentenze nel frattempo emesse, una situazione di assoluta confusione in merito ai contratti di lavoro applicabili, con particolare riferimento alla categoria degli assistenti di volo. Si rende quindi necessario addivenire ad una soluzione concordata della vicenda e determinare in via definitiva le regole di riferimento da utilizzare senza margine di dubbio.

A tal fine le Parti convengono, risolvendo definitivamente e superando il contenzioso in essere, di applicare unicamente i contratti di lavoro ex Eurofly, come integrati e modificati dal presente accordo, per tutte le categorie di personale, sia con riferimento alla parte normativa che alla parte economica, la cui vigenza è da intendersi prorogata fino alla scadenza del presente accordo. A tal

A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or scribbled.

proposito, le Parti espressamente convengono che la disciplina così pattuita costituisce l'unica regolamentazione collettiva applicabile ai rapporti di lavoro di tutti i dipendenti Meridiana Fly S.p.A. e che qualsivoglia diverso precedente accordo o uso aziendale, di qualsiasi natura ed in qualunque sede stipulato, avente un termine di scadenza o anche previsto a tempo indeterminato, è sostituito dal presente accordo o comunque cessa di avere efficacia a far data dalla sottoscrizione dello stesso.

Con riferimento al pendente contenzioso avviato dalle OOSS/AAPP ed avente ad oggetto la determinazione del contratto di lavoro da applicare al Personale Navigante Tecnico ex Meridiana, le Parti rinunciano, con la sottoscrizione del presente accordo, agli effetti che deriveranno dalla pronuncia in sede giudiziale del predetto contenzioso. Al fine di risolvere definitivamente ogni questione riferita ad eventuali differenze retributive pregresse spettanti al personale ex Meridiana, le Parti concordano il versamento da parte dell'azienda, e per la sola platea del Personale Navigante Tecnico ex Meridiana in forza alla data del 1/10/2011, della somma una tantum lorda di €.1.500 per i Comandanti ed €.1.000 per i Piloti, a titolo di previdenza complementare.

Con riferimento al Personale Navigante di Cabina, alla luce del diverso stato cui è giunto l'iter giudiziario relativamente ai ricorsi promossi dalle OOSS/AAPP tendenti all'accertamento del contratto di lavoro applicabile al personale ex Meridiana, le Parti concordano di risolvere pattizamente e definitivamente ogni questione pendente sia di carattere normativo che economico e ribadiscono che, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, per tutto il Personale Navigante di Cabina Meridiana Fly troverà applicazione unicamente il contratto di lavoro del PNC ex Eurofly, sia per la parte normativa che per la parte economica, come integrato e modificato dal presente accordo. Al fine di risolvere definitivamente ogni questione riferita ad eventuali differenze retributive pregresse spettanti al personale ex Meridiana, le Parti concordano di adottare il seguente schema, in base al quale l'azienda si impegna, per il solo Personale Navigante di Cabina ex Meridiana, a:

- a. non procedere al recupero delle somme già corrisposte, per effetto dell'applicazione del verbale di accordo del 31/3/2009, per il periodo 1/11/2010-30/11/2011;
- b. riconoscere le somme spettanti in base a quanto definito nel verbale di accordo del 31/3/2009 a ciascun Assistente di Volo ex Meridiana sulla base dell'attività effettivamente svolta per il periodo 1/3/2010-31/10/2010; tali somme saranno erogate nel mese di gennaio 2012;
- c. riconoscere una somma "una tantum" a ciascun Assistente di Volo ex Meridiana come di seguito determinata (da intendersi valida per un Full Time Equivalent calcolato sui 12 mesi precedenti) che sarà erogata nella busta paga di novembre p.v.:
 - AVR: €. 3.250 lordi;
 - AV 8: €. 2.750 lordi;
 - AV 6: €. 2.200 lordi;
 - AV 0: €. 1.150 lordi.

Sulla base di quanto sopra definito le Parti concordano di rinunciare anche agli effetti delle pronunce giudiziali che saranno emesse a seguito dei gravami in corso.

Al fine di dare stabilità e continuità alle misure contenute nel presente protocollo, le Parti concordano sull'importanza di ricercare soluzioni condivise per la risoluzione della maggior parte del contenzioso individuale che si è sviluppato nel corso degli ultimi due anni. A tal fine l'Azienda formulerà ipotesi di risoluzione conciliativa del contenzioso pendente e le OOSS si impegneranno ad assistere gli interessati nelle sedi di conciliazione sindacale.

Pur consapevoli dell'importanza delle misure concordate nella prima parte del presente accordo, le Parti, di fronte alla constatazione della gravità della situazione corrente e dello stato di profonda crisi in cui versa la Società, aggravata sia da fattori esterni che interni, e tale da mettere in dubbio

la possibilità di mantenere la continuità della gestione, concordano sulla necessità imprescindibile di adottare ulteriori misure straordinarie a sostegno della continuità aziendale che consentano di salvaguardare la possibilità stessa del mantenimento dei posti di lavoro, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e della normativa vigente.

Di fronte al perdurante stato di crisi in cui versa da anni l'intero settore del trasporto aereo ed ai continui necessari interventi sulla struttura dei costi delle aziende del settore, ivi compreso il costo del lavoro, e riconoscendo la necessità di dotare il sistema di un adeguato livello di produttività e di competitività, le Parti auspicano che si riesca ad addivenire quanto prima alla definizione di un contratto nazionale di settore ed a tal fine si impegnano a dare corso a tutte le iniziative tese a favorire ed a velocizzare i lavori per il raggiungimento di tale obiettivo.

Le Parti si danno atto che, in assenza del CCNL di settore, la competizione tra le diverse aziende nello stesso mercato è sbilanciata a favore delle concorrenti. Ciò in presenza di diverse aziende che operano applicando regolamenti unilaterali aziendali, che spesso evadono o eludono le normative di legge italiane ed all'esito di diversi accordi sindacali che hanno profondamente inciso sul costo del lavoro di settore e che hanno permesso la ripartenza di vettori in Amministrazione Straordinaria. Per quanto sopra, le Parti riconoscono che il costo del lavoro gravante sull'azienda risulta ad oggi al di sopra del costo medio dello specifico settore merceologico.

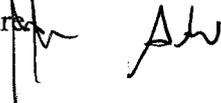
In attesa della definizione del contratto nazionale di settore ed in considerazione di tutto quanto sopra richiamato, le Parti concordano di adottare per il personale di Meridiana Fly una serie di misure straordinarie e temporanee volte, da un lato, a restituire competitività sul piano dei costi del personale rispetto alla migliore concorrenza e, dall'altro, a consentire di avviare il percorso di omogeneizzazione tra le contrattualistiche attualmente vigenti nel Gruppo Meridiana Fly.

Le Parti concordano sin d'ora che le previsioni di cui al presente accordo di crisi continueranno ad avere valore anche in occasione del previsto trasferimento del ramo di Azienda Airbus di Meridiana Fly ad Air Italy.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano di adottare il seguente protocollo di intesa da intendersi valido fino al 31/12/2012, che annulla e sostituisce ogni precedente pattuizione in materia:

A. PERSONALE NAVIGANTE

1. **Parte normativa:** le Parti concordano di adottare come unico riferimento per la parte normativa di tutto il Personale Navigante la regolamentazione contenuta nell'allegato 1 del presente verbale di accordo. Resta inteso che tale regolamentazione opererà, per quanto attiene al Personale Navigante di Condotta, in deroga agli art.7 e relativo allegato, 8 del CCL Piloti Eurofly e dell'allegato in tema di "regolamentazione servizio di riserva" e, per quanto attiene al Personale Navigante di Cabina, in deroga agli art.19, 20 e 22 del CCL Assistenti di Volo Eurofly. In caso di eventuale disaccordo interpretativo su singoli aspetti della normativa di impiego, le Parti concordano di fare riferimento esclusivo alla normativa europea EASA-FTL.
2. **Parte economica:** le Parti concordano di effettuare un recupero sul costo del lavoro nella misura del 8%, da realizzare attraverso una trattenuta di pari importo sulle retribuzioni globali mensili spettanti a ciascun lavoratore.



B. PERSONALE DI TERRA

Le Parti concordano su un intervento di riduzione del costo del lavoro del personale di terra nella misura complessiva del 8% da realizzare attraverso l'attivazione, per il personale non turnista, dell'istituto della banca ore in luogo del pagamento degli straordinari, dell'introduzione per tutto il personale di terra, in sostituzione del servizio di mensa, del ticket restaurant dell'importo di € 7 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e revisioni della retribuzione per i dirigenti ed i funzionari.

Con riferimento all'istituto della banca ore, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del corrente anno per condividerne le modalità operative di funzionamento.

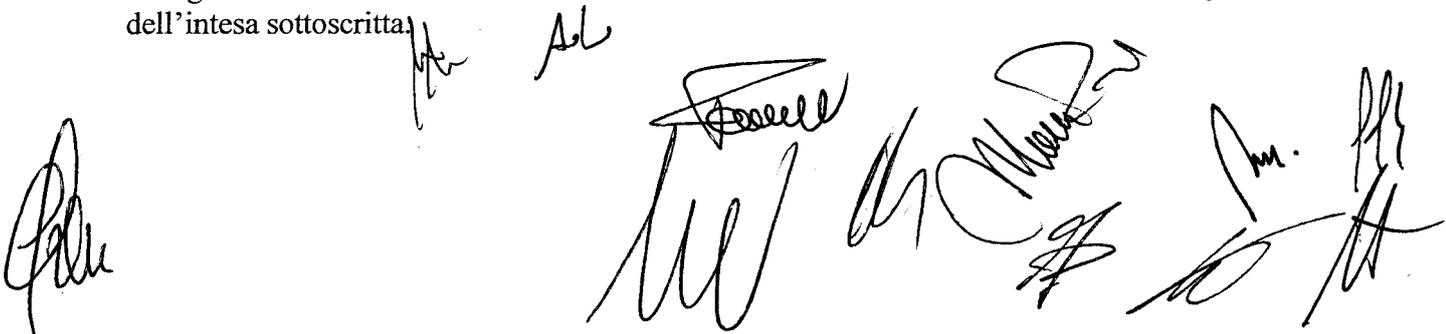
Come ulteriore misura di sostegno al percorso di ristrutturazione aziendale ed a conferma di quanto già convenuto nei verbali di accordo del 15/6/2011, del 23/6/2011 e del 15/9/2011, le Parti, stante l'ulteriore peggioramento della situazione aziendale che ha comportato, tra l'altro, la chiusura alla fine del mese di ottobre u.s. della base operativa di Firenze con conseguente trasferimento di equipaggi presso altre basi e la necessità di ulteriore ricorso alla CIGS, concordano, anche a fronte del positivo mutamento dei programmi aziendali in materia di terziarizzazioni, di effettuare un passaggio nelle sedi istituzionali competenti per il trasferimento delle unità originariamente previste in CIGS tra il personale di terra addetto a tali settori al Personale Navigante, fermo restando il limite quantitativo massimo a livello azienda già definito.

Le Parti firmatarie del presente accordo hanno inoltre convenuto di incontrarsi nei prossimi giorni per:

- definire i criteri di applicazione della CIGS a rotazione;
- condividere un programma di progressiva abilitazione sulle differenti macchine del Gruppo per il Personale Navigante di Cabina sia di lungo che di medio raggio;
- definire un accordo in materia di interventi formativi di riconversione professionale conseguenti a processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, anche in relazione ai previsti "phase out" degli Aeromobili, per tutto il Personale Navigante, facendo ricorso, ove possibile, agli strumenti legislativi vigenti;
- definire un accordo in materia di eventuali interventi formativi di riqualificazione professionale di lavoratori in CIGS/Mobilità, anche facendo ricorso agli strumenti legislativi vigenti, cui le Parti si impegnano a fare ricorso a fronte di eventuali necessità di organico all'interno del Gruppo.

Le Parti firmatarie del presente accordo intendono garantire un modello relazionale positivo improntato al confronto preventivo che renda residuale ogni ipotesi di generazione di conflitto. Per questo motivo condividono l'avvio di un modello di gestione affidato a persone in linea con i presupposti citati e l'istituzione di due Comitati collegati al piano gestionale dell'intesa:

- Un "Comitato di Monitoraggio" composto dai Segretari Nazionali delle OOSS e dai Presidenti delle AAPP firmatari del presente accordo, dall'Amministratore Delegato, dalla Direzione Risorse Umane e da eventuali altri componenti aziendali scelti dall'Amministratore Delegato. Il Comitato si confronterà bimestralmente sull'andamento aziendale e sugli effetti dell'intesa sottoscritta.



- Un "Comitato Operativo" di confronto propositivo tra RSU/RSA firmatarie del presente accordo e la Direzione Relazioni Industriali, nonché le direzioni aziendali di volta in volta interessate, sulla gestione ordinaria, con l'obiettivo prioritario di prevenire occasioni di conflitto e partecipare alla discussione tesa a verificare l'efficacia delle iniziative condivise nell'accordo di crisi. Il Comitato si riunirà con cadenza mensile.

Da ultimo, l'azienda si è resa disponibile al miglioramento della procedura biglietteria staff sia in termini di fruizione del servizio che in termini di convenienza economica. Sarà inoltre cura dell'azienda prenotare un biglietto "must go" in occasione della visita medica periodica all'Iml/Sasn. Le parti condividono di assumere iniziative verso il Ministero della Salute al fine di rendere operativi i centri Sasn presso le sedi ove sono presenti le basi operative della Compagnia.

Le Parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2012 per verificare congiuntamente la situazione aziendale alla luce dei risultati conseguiti, anche per effetto del presente accordo, nel corso del prossimo anno e dell'evoluzione dello scenario macroeconomico e di settore.

MERIDIANA/FLY S.p.A.

FILT EGIL

FIT CISL

UIL Trasporti

UGL Trasporti

IPA

APM

UP

ANPAV

AVIA

USB Lavoro Privato

ALLEGATO 1

NORMATIVA DI IMPIEGO

PERIODO DI SERVIZIO – PERIODO DI SERVIZIO DI VOLO – RISERVA – TEMPO DI VOLO – PERIODO DI RIPOSO – NOTTE LOCALE - TURNI - DISPOSIZIONE

Per ciò che attiene a definizioni, limiti giornalieri, limiti periodici e riposi minimi si fa riferimento a quanto stabilito in materia dai vigenti regolamenti internazionali, europei e nazionali (EASA-FTL) con le precisazioni di seguito indicate.

a) *Periodo di servizio (DUTY PERIOD)*

E' periodo di servizio il periodo di tempo che inizia quando il membro dell'equipaggio è tenuto a presentarsi per svolgere un servizio assegnato dall'operatore e termina quando il Pilota/Assistente di Volo è libero da ogni compito.

Sarà considerato fra l'altro, periodo di servizio:

- il tempo che intercorre tra il momento in cui il Pilota/Assistente di Volo si presenta in aeroporto e firma il tour plan cioè 60 (sessanta) minuti prima dell'ETD per i voli non etops e 75 (settantacinque) minuti prima dell'ETD per i voli etops e fino a 30 (trenta) minuti dopo l'ultimo atterraggio;
- in caso di posticipazione dell'orario di presentazione la variazione dovrà essere comunicata con almeno 90 (novanta) minuti di anticipo; diversamente il conteggio del tempo di servizio sarà computato a decorrere dall'orario di presentazione originario;
- il tempo intercorrente dalla presentazione al momento in cui il Pilota/Assistente di Volo può lasciare l'aeroporto nel caso in cui il volo non sia effettuato;
- il tempo di volo necessario al raggiungimento della destinazione finale per i voli in fuori servizio e/o aerotaxi.
- il tempo durante il quale il Pilota/Assistente di Volo è impegnato in corsi, lezioni, addestramenti o controlli disposti dalla Compagnia o è di servizio a terra, si considera tempo di servizio e comporta il riconoscimento di un periodo di riposo successivo secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

b) *Periodo di Servizio di Volo (PSV) – Flight Duty Period (FDP)*

1. E' il periodo di tempo in cui il Pilota/Assistente di Volo opera su un velivolo, come membro di equipaggio in servizio operativo e comprende:

- il tempo per le operazioni pre-volo che viene specificato in 60 (sessanta) minuti antecedenti all'ETD per i voli non etops ed in 75 (settantacinque) minuti per i voli etops;
- il tempo di volo;
- il tempo di transito tra i due voli operativi;
- il tempo impiegato per il posizionamento ove successivamente vi è un impiego operativo in attività di volo, è computato al 100% al fine del calcolo del Periodo di Servizio di Volo (PSV).

2. La velocità media massima da calcolare in programmazione per i trasferimenti di superficie è di 80 km/h. Gli spostamenti via superficie sono limitati ad un massimo di 4 (quattro) ore e 30 (trenta) minuti.

3. Qualora il servizio operativo a bordo venga effettuato da un numero di membri di equipaggio di cabina in numero non superiore dal minimo contrattuale richiesto per le operazioni volo, ciascun membro dell'equipaggio di cabina in servizio avrà diritto ad un'indennità aggiuntiva nella misura di € 75,00 (settantacinque) per avvicendamento.

c) **Riserva (STAND-BY)**

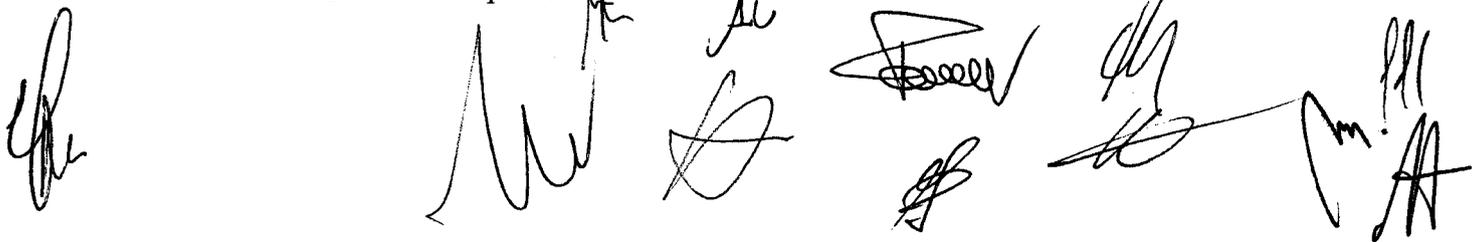
1. È il periodo di tempo durante il quale il Pilota/Assistente di Volo deve rendersi pronto all'impiego per svolgere attività di volo, di posizionamento ovvero altro servizio senza che tra il periodo di riserva trascorso ed il successivo servizio intercorra un periodo di riposo.
2. Durante il servizio di riserva il Pilota/Assistente di Volo è tenuto ad essere costantemente reperibile da parte degli Uffici Operativi ed in caso d'impiego deve presentarsi nel limite massimo di 60 (sessanta) minuti dalla comunicazione.
3. Il tempo trascorso di riserva è conteggiato al 50% come servizio e cessa al momento dell'assegnazione di un servizio di volo.
4. Il tempo di riserva massimo continuato programmabile presso il domicilio è pari a 14 (quattordici) ore.
5. Le ore effettuate al simulatore saranno considerate ai fini amministrativi come ore di volo.
6. L'impiego assegnato di riserva potrà interessare i giorni di riposo programmati nel turno.
7. Le riserve saranno programmate secondo le vigenti prassi. (A PACCHETTI) 

d) **Tempo di Volo (BLOCK TIME)**

Il periodo di volo decorre dal momento in cui l'aereo inizia a muoversi dall'area di parcheggio per effettuare una tratta di volo fino al momento in cui, dopo l'atterraggio, ferma nella posizione di parcheggio assegnata e fino al completo arresto di tutti i motori.

e) **Periodo di Riposo (REST)**

1. E' il periodo di tempo definito e non interrotto durante il quale il membro di equipaggio è libero da qualsiasi servizio.
2. Il giorno di riposo mensile ha inizio alle ore 00.01 e termina alle ore 24.00 l.t. e può assorbire il riposo fisiologico conseguente all'attività di volo e /o di servizio. Durante il periodo di riposo il Pilota/Assistente di Volo non è tenuto ad essere reperibile.
3. Il Pilota/Assistente di Volo ha diritto a dieci giorni di riposo mensili che assorbono le domeniche e le festività previste dalle vigenti norme di legge.
4. Nei periodi dal 01/07 al 30/09 e dal 1/1 al 31/3 sarà possibile programmare un minimo di otto giorni di riposo al mese. Il recupero dei riposi non goduti avverrà secondo quanto previsto nel punto 7 



5. Uno dei giorni di riposo dovrà essere accordato il giorno antecedente a quello fissato per la visita medica. Il giorno della visita medica non sarà considerato né riposo né servizio.
6. Uno dei giorni di riposo dovrà essere accordato, in programmazione, il giorno antecedente a quello fissato per l'impiego del Pilota ai simulatori.
7. I riposi eventualmente non goduti dovranno essere restituiti entro il trimestre successivo al mese di mancato godimento. Allo scadere del trimestre gli eventuali riposi non restituiti saranno posti in pagamento.
L'eventuale pagamento del giorno di riposo sarà equivalente ad 1/20esimo della retribuzione mensile conglobata così considerata: stipendio base, eventuale ad personam nonché l'importo della sola indennità di volo minimo garantito maggiorato del 50% (totale mensile diviso 20) per il PNC e stipendio base, indennità di volo minimo garantito ed eventuale ad personam per il PNT (totale mensile diviso 20).
8. Nel caso in cui il Pilota/Assistente di Volo sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nello stesso giorno sarà riconosciuto un bonus pari a € 51,65 (euro cinquantuno/65). Il riposo non goduto sarà riprogrammato con le modalità descritte al precedente punto 7.
9. L'Azienda s'impegna ad assicurare che il riposo minimo previsto sia periodicamente incrementato, presso la base di servizio, ad un periodo di riposo non inferiore a 36 (trentasei) ore, comprendente due notti locali, in maniera da costituire un periodo di riposo settimanale e altresì a garantire che l'intervallo massimo fra la fine di un periodo di riposo e l'inizio del successivo non superi le 168 (centosessantotto) ore, salvo autorizzazioni dell'Enac.
10. Ai fini della programmazione del turno l'assenza anche non consecutiva (per malattia, infortunio, aspettativa, part time, CIGS, ecc.) programmata nel turno mensile assorbe 1 giorno di riposo ogni 3 giorni programmati. L'assenza anche non consecutiva (per malattia, infortunio, aspettativa, part time, CIGS, ecc.) comunicata successivamente alla programmazione del turno assorbe i riposi programmati sul turno e sovrapposti all'assenza stessa.
11. In aggiunta a quanto previsto alla lettera c) punto 7 del presente accordo, numero 2 (due) riposi al mese per ogni Pilota/Assistente di Volo tra quelli programmati potranno essere considerati "movibili". In caso di impiego, il giorno di riposo sarà riassegnato, se possibile, entro il mese, ovvero, a scelta del Pilota/Assistente di Volo interessato, sarà riassegnato entro il trimestre successivo o posto in pagamento.
12. Al rientro in sede da un avvicendamento di lungo raggio con sosta, saranno programmati due giorni di riposo della spettanza mensile. Per avvicendamento di lungo raggio si intende quello in cui almeno una tratta è di durata prevista pari o superiore a 6 ore.

f) Notte Locale

E' un periodo di 8 (otto) ore compreso fra le 22.00 e le 8.00, ora locale.

g) Turni

1. La pubblicazione del turno di volo individuale ha normalmente cadenza mensile; in casi particolari, lo stesso potrà essere quindicinale.
2. La pubblicazione avverrà in via telematica entro i 4 (quattro) giorni precedenti l'inizio del turno.
3. Eventuali variazioni del turno saranno comunicate telefonicamente e pubblicate con le modalità di cui al punto precedente.
4. Nel caso di due turni di servizio consecutivi che comportino una differenza di fuso orario complessiva superiore o uguale alle 9 (nove) ore, il Pilota/Assistente di Volo potrà essere impiegato nel successivo turno se non dopo aver usufruito di almeno un giorno di riposo in sede.

h) Disposizione

1. Il Pilota/Assistente di Volo a disposizione dovrà contattare l'Ufficio Operativo nella fascia oraria 18.00-22.00 del giorno precedente quello "a disposizione" per accertarsi dell'eventuale impiego.
2. Nel caso in cui il Pilota/Assistente di Volo si accerti che il giorno per il quale era a disposizione non verrà impiegato, tale giorno sarà considerato giorno libero dal servizio. Nel caso in cui il Pilota/Assistente di Volo sia contattato nel giorno libero dal servizio e si renda disponibile all'impiego nello stesso giorno sarà riconosciuto un bonus pari a € 51,65 (euro cinquantuno/65).
3. Il numero massimo di "disposizioni" mensili è pari a tre.

i) Giro macchina

In ragione delle peculiari caratteristiche dei voli charter e della saltuarietà di taluni di questi voli, in tutti i casi in cui esigenze aziendali lo richiedessero (es. a fine catena), è consentito, sui voli di lungo raggio, il c.d. "giro macchina".

Per "giro macchina" s'intende un posizionamento in coda al volo e senza interruzione di servizio effettuato sia con aeromobili sociali che con altri vettori.

Si precisa che i compensi di seguito definiti per il "giro macchina" sono alternativi ed escludono ogni ulteriore trattamento economico e normativo.

Ad eccezione dei casi in cui venga disposto su richiesta e per esigenze del Pilota/Assistente di Volo, per il c.d. "giro macchina" compete il seguente trattamento lordo:

- Comandante: €.300
- Pilota: €.250
- AVR/Purser: €.200
- AV Responsabile di Zona: €.175
- Assistente di Volo: €.150

Le ore di servizio effettuate come passeggero sono conteggiate interamente per il calcolo del riposo fisiologico spettante;

Il giro macchina non potrà essere effettuato con sistemazione su strapuntini o in cabina di pilotaggio.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's approval or execution.

Olbia, 18 novembre 2011



Spett.li
Segreterie Nazionali/Presidenze:
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI
IPA
ANPAV
AVIA

E p.c.:
RSA

Con apposito regolamento aziendale verrà disciplinata per ciascuna categoria di lavoratori la concessione delle agevolazioni di viaggio nonché le facilitazioni di viaggio su altri vettori.

Le concessioni/agevolazioni sono un atto di liberalità aziendale e le relative condizioni di godimento potranno pertanto in ogni momento essere modificate dall'azienda.

Per quanto attiene i passaggi "crew fuori servizio" l'azienda conferma il proprio impegno a mantenerli in vigore per tutto il personale navigante della compagnia secondo le previsioni attualmente in essere.

Qualora si rendesse necessario un supporto cartaceo (cupone), l'azienda distribuirà, senza limitazioni, tramite i settori o sul sito igweb, i tagliandini adatti allo scopo. L'accettazione a bordo dei membri di equipaggio sarà definito sulla base della anzianità aziendale e sarà reciproco per le aziende del gruppo.

Per quanto attiene al personale in CIGS, la fruizione degli stessi è da intendersi subordinata alla presentazione da parte del diretto interessato delle certificazioni attestanti l'idoneità al volo.

L'azienda si è resa disponibile a ricercare la riattivazione della reciprocità dei cfs con le aziende del gruppo AZ CAI.

Cordiali saluti

Meridiana fly S.p.A.

Olbia, 18 novembre 2011



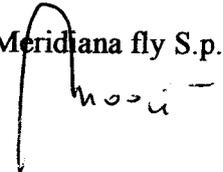
Spett.li
Segreterie Nazionali/Presidenze:
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI
IPA
ANPAV
AVIA

E p.c.:
RSA

In merito alle residue azioni Meridiana detenute dal personale attualmente impiegato presso Meridiana Fly e Same Italy, abbiamo ricevuto conferma che la società Meridiana S.p.A. sta valutando la fattibilità di un'operazione di conversione, con modalità tecniche da definire, delle azioni medesime in azioni Meridiana Fly S.p.A.. Sarà nostra cura fornirVi aggiornamenti in materia non appena disponibili.

Cordiali saluti

Meridiana fly S.p.A.



Olbia, 18 novembre 2011



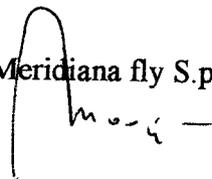
Spett.li
Segreterie Nazionali/Presidenze:
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI
IPA

E p.c.:
RSA

Si precisa che per esigenze di natura tecnico-operativa relative alla programmazione del PNT, fermo restando quanto convenuto in tema di riposi mensili, 2 riposi nei periodi luglio/settembre e gennaio/marzo e 3 riposi nei periodi aprile/giugno e ottobre/dicembre saranno considerati inamovibili e verranno individuati dall'Azienda nei turni mensili del PNT.

Cordiali saluti

Meridiana fly S.p.A.



Olbia, 18 novembre 2011



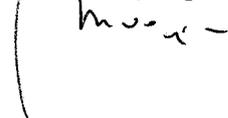
Spett.li
Segreterie Nazionali/Presidenze:
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI
IPA

E p.c.:
RSA

Con riferimento alla previsione di cui al OM Part A, Capitolo 5.2, si precisa che qualora un pilota dovesse risultare non idoneo al primo check, l'Azienda si impegna a programmare un adeguato periodo di addestramento prima di predisporre il secondo check. Tale procedura sarà implementata nel Training Manual della Compagnia.

Cordiali saluti

Meridiana fly S.p.A.



Olbia, 18 novembre 2011



Spett.li
Segreterie Nazionali/Presidenze:
FILT CGIL
FIT CISL
UIL TRASPORTI
UGL TRASPORTI
IPA
ANPAV
AVIA

E p.c.:
RSA

Con riferimento alla materia delle agibilità sindacali, tenuto conto di quanto concordato nel verbale di accordo del 18 novembre u.s., nel sollecitarVi ogni azione necessaria a dare seguito alle intese interconfederali del 28/6/2011 ed in attesa di ricevere i nominativi del rappresentante e del vice rappresentante della RSA di ciascuna categoria di lavoratori, Vi confermiamo che al momento manterremo in essere i montanti attualmente riconosciuti.

Cordiali saluti

Meridiana fly S.p.A.

