ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

ITALIA TRASPORTO AEREO S.P.A.

Il giorno 22 del mese di luglio dell'anno 2026 in Fiumicino (RM), presso ITA si sono incontrate:

la Società ITALIA TRASPORTO AEREO S.P.A., di seguito anche "ITA Airways o Società",

E

La Segreteria Nazionale FAST CONFSAL, in avanti anche "O.S.",

ed unitamente "Parti".

—

Il settore del trasporto aereo è fortemente caratterizzato da una costante evoluzione tecnologica, da dinamiche competitive su scala globale e da mutevoli esigenze del mercato.

Le Parti riconoscono il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Trasporto Aereo quale base regolatoria primaria dei rapporti di lavoro, che delega espressamente alla contrattazione di secondo livello l'articolazione di discipline specifiche, finalizzate all'efficientamento organizzativo e alla valorizzazione del capitale umano.

L'obiettivo fondamentale e condiviso delle Parti è l'innalzamento degli standard di efficienza della Società, l'osservanza delle norme relative alla sicurezza sul lavoro, nonché l'adozione di criteri improntati alla sostenibilità sociale e ambientale.

Le Parti danno atto che il presente Accordo si articola su una Parte Comune per tutti i dipendenti, una Parte Specifica Personale Navigante, una Parte Specifica PNT e una Parte Specifica PNC, e da una Parte Specifica Terra.

Il presente Contratto integrativo aziendale ha come fine precipuo quello di coniugare l'organizzazione e la competitività aziendale, con la tutela del benessere dei dipendenti e bilanciamento tra vita professionale e privata, nonché l'introduzione di istituti economici migliorativi ed incentivanti per i dipendenti.

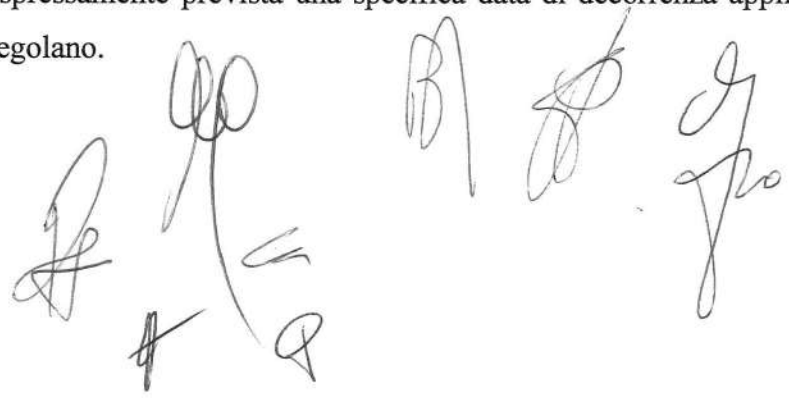
Le Parti, tutto ciò premesso, hanno

CONVENUTO E STIPULATO QUANTO SEGUE

Art. 1 Decorrenza e durata

Il presente Accordo è valido dalla sottoscrizione e ha scadenza il 31.12.2028.

Gli Istituti regolamentati dal presente Contratto decorrono dal 01.09.2026, salvo quelli per i quali è espressamente prevista una specifica data di decorrenza applicativa nel corpo degli articoli che li regolano.



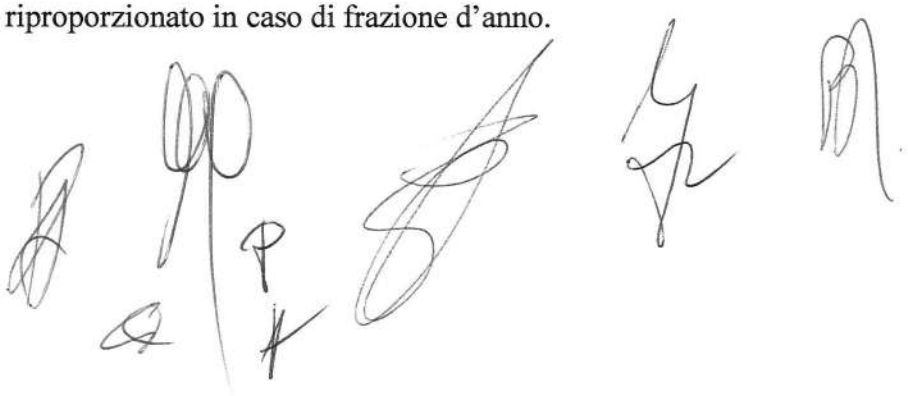
Art. 2 - Welfare

Al fine di sviluppare ulteriormente i servizi welfare a favore dei propri dipendenti, l'Azienda si impegna a promuovere servizi di supporto alla genitorialità, servizio di supporto ai caregivers, servizio di assistenza psicologica, servizio di telemedicina online tramite app dedicata, servizi per il benessere.

In considerazione dello specifico regime fiscale garantito dalla normativa, l'Azienda renderà disponibile per tutto il personale coinvolto nell'applicazione del presente Contratto e con contratto di lavoro in essere alla data di attivazione della disponibilità stessa, un "borsellino elettronico" pari a 500 € nel mese di agosto di ogni anno e da utilizzare entro il successivo mese di dicembre, su una piattaforma di flexible benefits.

Per il personale di terra, per l'anno 2026 il valore del "borsellino elettronico" sarà pari ad € 1.000,00.

Per accedere a detto beneficio i dipendenti dovranno avere consuntivato, alla data predetta, un contratto di lavoro superiore a sei mesi continuativi ed il predetto borsellino welfare sarà riproporzionato in caso di frazione d'anno.



TERRA

Art. 3 - Personale con funzioni direttive o autonomia decisionale

Nel riconoscere e voler valorizzare la professionalità e l'esperienza raggiunta negli anni dal personale inquadrato come impiegato di 1° livello con funzioni direttive, stante l'evoluzione del modello organizzativo adottato dall'Azienda, le Parti convengono che, la figura dell'impiegato direttivo deve intendersi superata.

Al personale attualmente inserito come impiegato di 1° livello con funzioni direttive, a decorrere dall'01.01.2027 verrà riconosciuto l'inquadramento nel livello Quadro.

L'indennità di funzione mensile lorda di € 275,00 per dodici mensilità, avente natura omnicomprensiva, così come stabilito nell'accordo aziendale del 02.12.2021, verrà corrisposta attraverso un ad personam non assorbibile pari ad € 236,00 per 14 mensilità.

Per il pagamento del PDR relativo al 2026 si farà riferimento alla categoria inquadramentale riconosciuta nell'arco dell'anno stesso.

Art. 4 - Banca ore

Le Parti convengono sull'attivazione dell'istituto contrattuale della "Banca ore", che prevede il recupero delle ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro, mediante la programmazione di pari quantità di ore riposo compensativo, fermi restando i regimi di orario flessibili, come previsti dal punto C) "Flessibilità dei regimi di orario" dell'articolo "*Orario di Lavoro*" CCNL Parte Specifica Vettori.

Le ore di lavoro prestate oltre il limite settimanale contrattuale di 38,5, fino ad un limite massimo di 70 ore in un semestre, confluiranno in un conto ore individuale.

In fase di accumulo, per ogni ora eccedente il normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una maggiorazione pari al 10%, nella prima busta paga utile.

Le ore nel conto individuale potranno essere fruite sia ad ore (con la frazione minima di 30') sia a giornate intere.

La fruizione delle ore confluite nella Banca Ore, dovrà avvenire, compatibilmente con le specifiche esigenze lavorative e produttive, previo accordo con il responsabile, entro il mese di luglio (per le ore maturate nel semestre gennaio-giugno), o entro gennaio (per le ore maturate nel semestre luglio-dicembre).

Nel corso dell'ultimo mese di giacenza (mese di luglio o gennaio), il lavoratore potrà chiedere di posticipare, di ulteriori 6 mesi, il termine entro il quale utilizzare le ore disponibili.

Al termine del periodo di riferimento (semestre o periodo prorogato), le eventuali ore che risultassero ancora nel conto ore individuali, saranno retribuite secondo il trattamento previsto per il lavoro straordinario, al netto della maggiorazione del 10% già riconosciuta in fase di accumulo.

Resta inteso che la prestazione straordinaria nelle giornate libere dal servizio e nelle giornate di riposo/festivi, nonché per lavoro notturno, sarà retribuita con il trattamento previsto per il lavoro straordinario.

Con riferimento al personale con contratto part-time, le Parti si danno atto che le ore di lavoro supplementare fino a concorrenza del normale orario di lavoro contrattuale non alimentano la "Banca ore".

Art. 5 - Smart Working

Le parti, ai sensi dell'art.18 e seguenti del D.Lgs. n.81/2017, condividono l'obiettivo di promuovere forme flessibili di lavoro, qualora siano compatibili con l'oggetto della prestazione lavorativa, allo scopo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Ferma restando la disciplina demandata all'accordo individuale da perfezionare nel rispetto dei regolamenti aziendali eventualmente adottati, l'istituto potrà trovare regolamentazione a livello di contrattazione aziendale.

L'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile individua le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare il diritto alla disconnessione dei Lavoratori, ai sensi dell'art.2 comma 1-ter D.L. n.30/2021 convertito con modificazioni dalla L. n.61/2021.

Lo Smart Working potrà essere attivato, nelle aree e/o professionalità tempo per tempo valutate come compatibili dall'Azienda, attraverso adesione volontaria del dipendente, previa formalizzazione di accordo scritto. L'utilizzo dello SW deve in ogni caso essere compatibile esigenze produttive dell'Azienda e l'oggettiva percorribilità organizzativa dello strumento sia con riferimento alle mansioni svolte che all'area di riferimento.

Svolgimento della prestazione

Lo Smart Working non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro, che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono l'attività lavorativa nelle sedi aziendali.

Non sono modificati pertanto obblighi e doveri del dipendente, così come l'inserimento nell'organizzazione aziendale e l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda, nel rispetto di quanto previsto dal"art.4 della legge 300/70 e degli accordi aziendali tempo per tempo vigenti in materia.

Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro saranno espletate per via telematica, fermo restando quanto definito con riguardo al diritto alla disconnessione.

La pianificazione mensile delle giornate in modalità Lavoro Agile sarà definita dal Responsabile, tenendo conto delle necessità personali dei lavoratori, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative

Le Parti concordano che la prestazione in modalità agile possa essere resa, di norma, per un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili tenendo comunque conto delle esigenze tecnico organizzative e fatte salve diverse intese collettive.

Le Parti si danno atto che saranno gestite con particolare riguardo, anche relativamente alle eventuali ulteriori giornate, le richieste per risorse con comprovate gravi esigenze di salute ("fragili")

Qualora si presentassero comprovate esigenze operative legate alla attività lavorativa, l'Azienda si riserva la facoltà di modificare la programmazione delle giornate di SW e/o annullare le giornate in Smart Working, con un preavviso, di norma, pari a 24 ore, richiedendo il rientro in sede.

Con pari preavviso, e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda si rende disponibile ad accogliere eventuali richieste di una diversa collocazione delle giornate in Lavoro Agile.

Orario di lavoro

La giornata in smart working è considerata come normale prestazione di lavoro, prendendo a riferimento l'orario di lavoro dell'unità organizzativa di appartenenza, non dandosi in alcun caso luogo a corresponsione di lavoro supplementare o straordinario.

Il dipendente dovrà rendersi contattabile e disponibile nella fascia oraria definita con il Responsabile, assicurando un livello quantitativo e qualitativo della prestazione non inferiore a quello offerto con la prestazione ordinaria modulando in autonomia il suo tempo lavorativo in ragione degli obiettivi tempo per tempo definiti dal Responsabile.

Fatte salve le esigenze tecnico organizzative e compatibilmente con le caratteristiche dell'attività, il Responsabile potrà valutare una diversa articolazione della prestazione lavorativa in termini di collocazione giornaliera della stessa, senza pregiudizio della sua durata complessiva.

Diritto alla disconnessione

Le parti si danno atto che la modalità di effettuazione della prestazione in Smart Working, come previsto al punto precedente, consente al dipendente il rispetto dei limiti di orario e tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.

Negli ambiti organizzativi per i quali è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, in coerenza con l'arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.

Le Parti condividono che, indipendentemente dal modello orario applicato, è in ogni caso garantito il diritto alla disconnessione e il Lavoratore sarà libero da vincoli dalla conclusione dell'orario di servizio dei lavoratori della medesima unita organizzativa presenti in sede fino alla ripresa delle

attività, fatte salve le specificità connesse al ruolo ricoperto dal lavoratore e alle esigenze di continuità del servizio.

Le modalità e le eventuali fasce di contattabilità saranno oggetto dell'Accordo individuale.

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, le Parti intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Buono pasto

Durante le giornate di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto del medesimo valore corrisposto in caso di presenza presso la sede aziendale.

Strumentazione tecnologica

L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e il dipendente è tenuto a custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto della policy aziendale in materia di dotazioni informatiche.

Nello svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore dovrà utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

Ove il dipendente fosse impossibilitato a svolgere l'attività lavorativa a causa di malfunzionamenti tecnici legati alla strumentazione informatica in Suo possesso, o alla capacità di connessione della rete, dovrà avvisare il Suo responsabile al fine della risoluzione del problema, e, qualora il malfunzionamento persista, concordare le modalità di proseguimento della prestazione o un eventuale rientro nella sede aziendale.

Sicurezza sul lavoro

Nelle giornate di Smart Working il lavoratore dovrà individuare luoghi idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa, attenendosi alle istruzioni fornite dall'Azienda con specifica informativa scritta, anche in via telematica, ed evitando ogni attività che possa compromettere il corretto

svolgimento delle operazioni, la propria salute e sicurezza o che possa danneggiare il patrimonio aziendale, ferma restando la copertura assicurativa predisposta dall'Azienda per infortuni.

I dipendenti ricevono adeguata formazione circa il corretto utilizzo di attrezzature e della postazione di lavoro, con particolare attenzione sui rischi generali e specifici e le modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla tutela della salute.

Privacy

Il lavoratore è tenuto ad attuare tutte le cautele e ad adottare adeguati comportamenti durante l'esecuzione dell'attività lavorativa, al di fuori dei locali aziendali, per assicurare la riservatezza dei dati trattati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di privacy nonché la riservatezza delle informazioni aziendali.

Formazione

In considerazione delle peculiarità della modalità di svolgimento dell'attività in Smart Working, ai lavoratori coinvolti saranno erogati specifici corsi di formazione, al fine di chiarire obiettivi e modalità di svolgimento della prestazione, con particolare attenzione agli aspetti relativi alla safety e alla privacy.

Con l'obiettivo di garantire pari opportunità nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working le lavoratrici/lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa le Parti condividono l'opportunità di promuovere azioni positive e periodici momenti di comunicazione ed interazione con Responsabili e colleghi.

Recesso

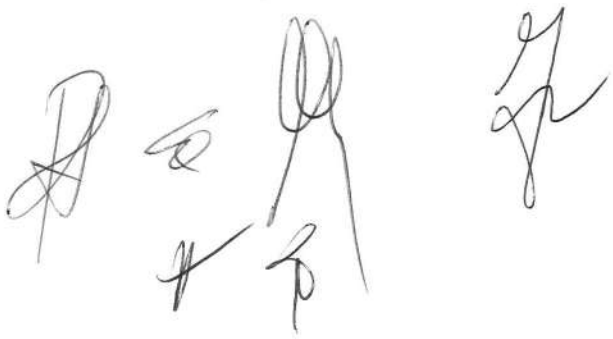
L'Azienda e il dipendente possono recedere in forma scritta dall'accordo, con un preavviso di almeno 30 giorni.

Le parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso dall'accordo individuale, senza preavviso dell'Azienda, la sopravvenuta incompatibilità delle mansioni svolte con l'attività da remoto e la riscontrata inoperatività del dipendente e/o un livello di prestazione non coerente. Rimane per

quest' ultima fattispecie impregiudicata la facoltà dell'azienda di dare applicazione a quanto previsto dal Contratto in tema di provvedimenti disciplinari.

Diritti sindacali

L'Azienda garantirà la continuità dei diritti di carattere sindacale, al fine di consentire l'opportuna informazione e l'esercizio dei diritti connessi al normale svolgimento del rapporto di lavoro.



Art. 6 - Buono Pasto

In alternativa di un servizio mensa aziendale, e al fine di garantire la fruizione di un pasto con le modalità disponibili presso ciascuna unità produttiva, per ogni giornata di presenza effettiva sul luogo di lavoro verrà riconosciuto un ticket del valore minimo di €10; in considerazione del peculiare trattamento fiscale riconosciuto dalla normativa vigente, verrà data priorità all'utilizzo di buoni pasto elettronici.

Tale modalità è estesa anche alle forze di vendita office less dislocate sul territorio. Ai lavoratori con contratto part time orizzontale o misto il cui impiego è inferiore o uguale a 5 ore non vengono concessi i buoni pasto.

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

Art. 7 - Ferie

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di riposo retribuito, la cui durata è stabilita in 22 giornate lavorative, nei casi in cui l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, ovvero in 26 nei casi in cui detto orario sia ripartito su 6 giorni.

A decorrere dal 01.01.2027 e fermo restando la correttezza di quanto sin qui applicato, l'Azienda riconoscerà, inoltre, in aggiunta a quanto riportato nel paragrafo precedente, 3 giornate di ferie aggiuntive (ovvero 22 + 3 in caso di prestazione lavorativa su 5 giorni, 26 + 3 in caso di prestazione lavorativa su 6 giorni).

Quanto sopra supera ogni ulteriore richiesta presente e/o passata relativa ad elementi compensativi delle festività soppresse dalla Legge n. 937/1977.

Le ferie matureranno per dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. è considerata a questo fine come mese intero.

L'Azienda concederà le giornate di ferie, di cui al precedente capoverso, in base alle proprie esigenze organizzative, anche in più periodi, e comunque entro i termini di legge e nel rispetto di quanto previsto in termini di settimane consecutive dal D.lgs. 66/2003 e succ. mod. int.

Fermo restando il predetto meccanismo di maturazione delle ferie, l'Azienda potrà concordare modalità di fruizione delle ferie maturande, previa valutazione gestionale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, al dipendente spetta il pagamento delle ferie maturate non godute.

La frazione di mese pari o superiore ai 15gg. è considerata, a questo fine, come mese intero; il periodo di ferie pagato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

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

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

Entro il mese di aprile il lavoratore programmerà almeno tre settimane di ferie da usufruire entro il mese di ottobre; nell'arco di tale mese il lavoratore dovrà programmare il restante delle ferie residue da godersi entro il 31 dicembre dell'anno.

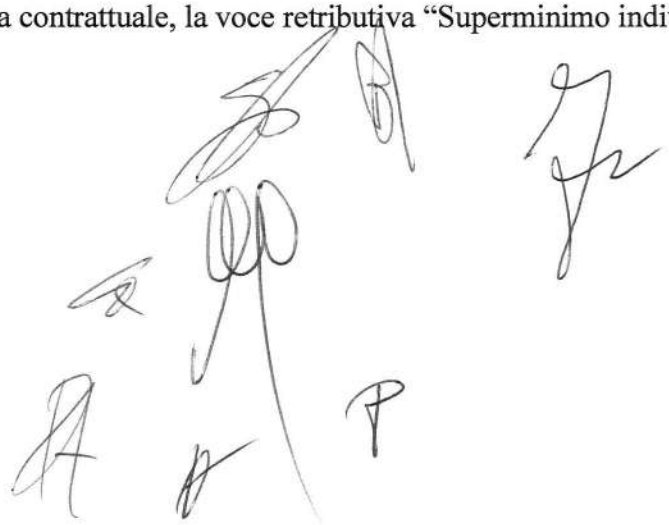
In caso eccezionale di residui ferie alla fine dell'anno di maturazione, ne disporrà la collocazione entro il 31 marzo dell'anno successivo fino ad esaurimento dei residui.

Fermo restando l'obiettivo di fruizione della spettanza ferie entro l'anno di maturazione, nelle aree operative caratterizzate dallo svolgimento dell'attività su turni avvicendati, la pianificazione delle ferie avverrà compatibilmente con la necessità di presidio e l'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività operative.

Relativamente a questi reparti si valuterà, a valle dell'esito della sperimentazione che sarà avviata per il personale di volo, la possibilità di adottare, anche su base transitoria, strumenti incentivanti volti a condividere una programmazione delle ferie individuali che si renda coerente con i picchi stagionali e le conseguenti differenti esigenze di fabbisogno organico aziendale.

Art. 8 - Superminimo individuale

Per la durata di vigenza del CCNL Parte Specifica Vettori, in caso di interventi retributivi previsti dalla presente normativa contrattuale, la voce retributiva "Superminimo individuale assorbibile" non produrrà assorbimento.



Art. 9 - Certificazioni / Abilitazioni

Stante la peculiarità del trasporto aereo e della previsione normativa del possesso di abilitazioni/certificazioni rilasciate dagli enti preposti per lo svolgimento dell'attività in alcuni ruoli specifici, in considerazione dell'attuale modello organizzativo, l'Azienda riconoscerà le indennità di certificazione come di seguito:

		€ mese
1^ certificazione:	LMA CAT A	149,50
	LMA CAT B1 o B2	241,50
	LMA CAT B1 + B2	448,50
Ulteriore certificazione:	LMA CAT A	69,00
	LMA CAT B1 O B2	126,50
	LMA CAT B1 + B2	172,50
Certificazione ARS		517,50
Certificazione FI (Flight Instructor)		160,00

Ai fini del riconoscimento, verranno seguite le seguenti modalità:

- in caso di certificazioni riguardanti lo stesso aeromobile, l'indennità di grado maggiore assorbirà quella di grado inferiore;

- in caso di certificazioni differenti su aeromobili differenti, le indennità verranno cumulate, considerando quale 1^ certificazione quella di grado superiore.

- in caso di medesime certificazioni riguardanti aeromobili differenti, le indennità verranno cumulate e verrà considerata quale 1^ certificazione quella di grado superiore

Abilitazioni

Alle figure professionali di seguito indicate, in possesso di specifiche abilitazioni per lo svolgimento della mansione, saranno inoltre riconosciute le seguenti indennità:

	€ mese
Flight Engineer	429
Avionics Engineer – Gestione FLS	110

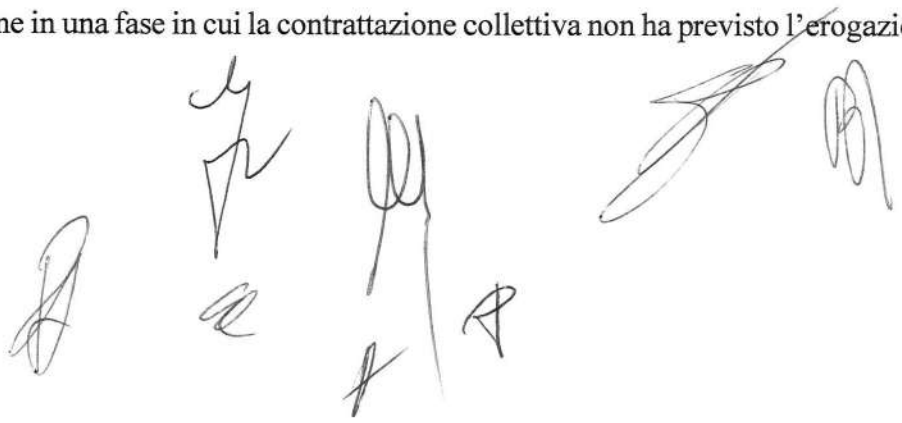
Il riconoscimento delle indennità di cui sopra sarà strettamente collegato alla copertura di ruoli/mansioni che richiedano l'effettivo possesso delle certificazioni/abilitazioni sopraindicate.

Qualora il ruolo specifico non sia presente in azienda, le Parti si incontreranno per un confronto prima dell'inserimento nell'organizzazione aziendale.

Le Parti, inoltre, si confronteranno per un'analisi delle figure che richiedano il possesso di certificazioni e/o abilitazioni.

I valori delle indennità di certificazione e abilitazione sopra descritti verranno erogati su 12 mensilità e sono da considerarsi al lordo delle trattenute di legge.

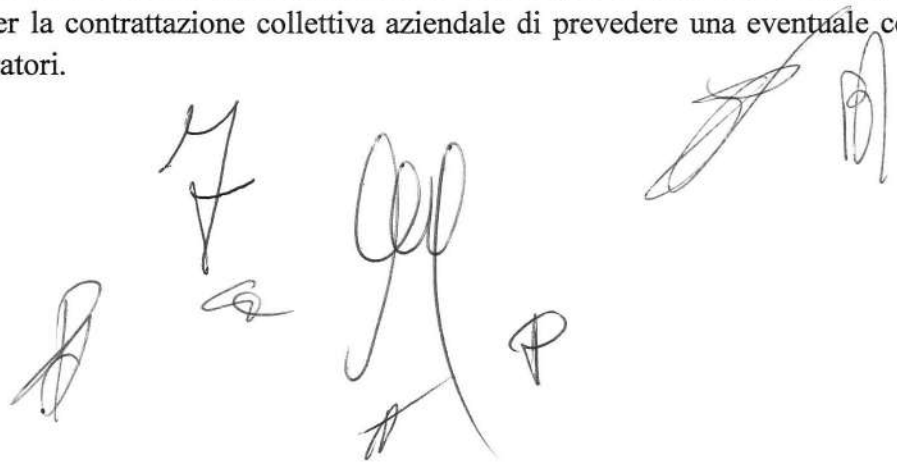
Le Parti si confronteranno in fase applicativa per valutare eventuali situazioni in cui sia stato riconosciuto in fase di assunzione un superminimo connesso al riconoscimento di una certificazione /abilitazione in una fase in cui la contrattazione collettiva non ha previsto l'erogazione di una specifica indennità.



Art. 10 — Coperture integrative infortuni e sanitarie

E' stipulata dalle Aziende in favore di tutto il personale una polizza infortuni per rischi professionali ed extra professionali h 24 senza rivalsa.

Nelle more della costituzione di un fondo di assistenza sanitaria di settore verrà garantita ai lavoratori una copertura sanitaria con un contributo aziendale di € 500,00 euro/anno pro-capite, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva aziendale di prevedere una eventuale contribuzione a carico dei lavoratori.



Art. 11 - Indennità Giornaliera

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

- 5,73 euro per il personale non turnista;
- 8 euro per il personale turnista

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

Al personale dipendente, le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24 7/7) viene corrisposta una ulteriore indennità di 4 € lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza.

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

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

Tali indennità hanno natura omnicomprensiva, essendo state calcolate comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

Art. 12 – Stipendio conglobato

Nella tabella di seguito è riportato lo stipendio conglobato per ciascun livello.

Livello	€	01/09/2026	01/09/2027	01/09/2028
Q	1.849,09 €	1.960,04 €	2.038,44 €	2.140,36 €
1	1.731,78 €	1.835,69 €	1.909,11 €	2.004,57 €
2	1.656,23 €	1.755,60 €	1.825,83 €	1.917,12 €
3	1.575,73 €	1.670,27 €	1.737,08 €	1.823,94 €
4	1.474,66 €	1.563,14 €	1.625,67 €	1.706,95 €
5	1.421,12 €	1.506,39 €	1.566,64 €	1.644,97 €
6	1.367,76 €	1.449,83 €	1.507,82 €	1.583,21 €
7	1.282,84 €	1.359,81 €	1.414,20 €	1.484,91 €
8	1.207,65 €	1.280,11 €	1.331,31 €	1.397,88 €
9	1.068,37 €	1.132,47 €	1.177,77 €	1.236,66 €

Art. 13 – Aumenti Periodici d'Anzianità

Dopo ogni biennio di servizio prestato dalla data d'assunzione presso la Società, il lavoratore avrà diritto ad un aumento periodico d'anzianità.

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

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

Livello	Euro
Q	38,40
1	34,80
2	31,20
3	28,80
4	26,40
5	25,20
6	24,00
7	21,60
8	21,60
9	12,00

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

13 BIS

Art. ___ Previdenza Complementare

Le Parti convengono che i Dipendenti della Compagnia possono aderire al Fondo Pensione Complementare "Prevaer". Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L'adesione individuale al Fondo per i nuovi assunti avverrà dalla data di assunzione ai sensi del decreto legislativo 05.12.2005 n.252 e successive modifiche e integrazioni, come da ultimo modificato dalla L.199 del 30.12.2025, salvo i casi previsti dalla legge.

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

A decorrere dal 01.01.2027 la contribuzione a carico aziendale sarà pari al 3%.

Quanto sopra nell'ottica di rinforzare a pieno il secondo pilastro della previdenza, che rende particolarmente importante favorire il processo di capitalizzazione parallela presso un fondo privato rispetto alla gestione pubblica.

Infatti, stante la attuale struttura retributiva e contributiva, è fondamentale dare stimolo a questo istituto, in particolare per il personale a maggior seniority e con minor tempo residuo di supportare la costituzione di un capitale nel fondo privato atto a complementare in maniera sostanziale il trattamento pensionistico pubblico che andrà a ricevere una volta posto in quiescenza.

A decorrere sempre dal 01.01.2027, la contribuzione per i Dipendenti con anzianità aziendale di almeno 24 mesi e con età superiore ai 50 anni (intendendo dalla data di compimento del 50° anno), sarà pari a 4% della retribuzione utile ai fini del TFR.

Le parti confermano che questo meccanismo è pienamente conforme con il dettato della Direttiva Europea 2000/78/CE e del D. Lgs. 216/2003 rientrando in quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 6, comma 1, alinea b della normativa europea e 3, commi 4 bis e 4 ter di quella nazionale.

L'obbligo contributivo è assunto dall'Azienda solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a Prevaer e finché rimane l'iscrizione allo stesso Fondo.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dall'Azienda nel caso in cui il Dipendente decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella di categoria.

PERSONALE NAVIGANTE

PARTE COMUNE

Art. 14 – 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.

Salvo interruzioni dovute a cause di forza maggiore, non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova.

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

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

Per quanto concerne il compenso relativo al periodo di prova interrotto 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, laddove il rapporto si interrompa.

In caso di riassunzione con contratto a tempo indeterminato presso la stessa Azienda, e per l'effettuazione delle stesse mansioni per le quali sia già intercorso un rapporto di lavoro a tempo determinato non potrà essere apposto un nuovo periodo di prova.

Art. 15 - Contratti a Tempo Parziale

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

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

Il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale, ad ogni effetto di legge e di contratto, alla ridotta durata della prestazione fatto salvo quanto espressamente e diversamente previsto, anche con riferimento agli istituti di natura retributiva.

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

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

Ferma restando che al prestatore di lavoro può essere richiesto lavoro supplementare fino a concorrenza del normale orario di lavoro e senza maggiorazioni, tenuto conto della specificità delle attività cui si riferisce la presente sezione del CCNL, al momento dell'assunzione/trasformazione da full time a part time le parti potranno, altresì, prevedere nel contratto individuale l'inserimento di clausole elastiche che autorizzino la società a variare la collocazione temporale della prestazione ovvero a variarne la sua durata in aumento, continuativamente, per più di tre programmazioni mensili.

L'apposizione nel contratto di clausole elastiche deve risultare da atto scritto e deve contenere un obbligo di preavviso non inferiore a due giorni. In caso di variazione della collocazione della prestazione di lavoro sono dovute le compensazioni normative previste dalla contrattazione di secondo livello oppure, in mancanza, è prevista per la maggiorazione del 10% applicata alla retribuzione mensile.

La maggiorazione prevista dal presente articolo non incide, stante il suo carattere di omnicomprensività, sulla definizione della retribuzione utile al calcolo di ogni altro istituto retributivo indiretto o differito.

Stante il peculiare assetto della struttura retributiva del Personale Navigante, si conviene che, per il PN con contratto a tempo parziale, il meccanismo di attivazione della prima fascia delle IVO deve tener conto della riduzione percentuale degli istituti contrattuali retributivi stabiliti in misura fissa da presente contratto. Rimangono invariati, invece, gli scaglioni di accesso delle fasce successive. Il valore orario delle IVO del personale part time è equivalente a quello del personale full time.

- Trasformazione da contratto full time a contratto part time

Potrà fare richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time il personale in servizio a tempo indeterminato con una anzianità aziendale non inferiore a 12 mesi al momento della domanda.

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

1. n.1 settimana di inattività nel mese, secondo date predefinite nell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro;

2. presenza articolata nel corso dell'anno su base mensile, con un minimo di 1 mese e fino ad un massimo di 6 mesi di inattività coincidenti con i periodi di minor traffico operativo.

Per il PNT, in caso di applicazione della tipologia 2, il periodo massimo di riduzione continuativa dell'attività lavorativa non potrà essere superiore a 2 mesi.

Le Parti si danno atto che le modalità dei contratti part-time e l'individuazione dei periodi di prestazione dell'attività lavorativa e dei periodi di inattività saranno coerenti con le esigenze tecnico organizzative aziendali.

Al fine di rendere possibile un'organizzazione che tenga conto della copertura dei turni in maniera bilanciata, il numero dei part time con contratto della prima tipologia dovrà essere pari ad un multiplo di tre o di quattro.

Laddove le richieste siano in numero superiore alle disponibilità, ferme restando le previsioni di legge, sarà riconosciuta priorità, nell'ordine, alle seguenti categorie:

1. dipendenti con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie ai sensi dell'art. 8, comma 4, D.lgs. 81/2015 nonché dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave ai sensi dell'art.3 della L. 104/92;

2. dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.

A parità della condizione di "figlio convivente di età non superiore a 13 anni", sarà data priorità a dipendenti genitori unici affidatari.

A parità di ulteriori condizioni sarà data priorità in base all'anzianità di servizio aziendale.



Art. 15 bis – Ferie

Il Personale Navigante ha diritto a ferie annuali nella misura di 30 giorni che verranno maturate pro-rata su base mensile; la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. è considerata a questo fine come mese intero.

Le frazioni inferiori ai 15 gg non generano maturazione del rateo di ferie.

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività. Inoltre, assorbono i riposi ed i "giorni liberi dal servizio" nella ragione di 1 (un) giorno di GLS/Riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie, nella misura di massimo 8 giorni complessivi annui di assorbimento che andranno riproporzionati in caso di spettanza inferiore maturata al massimo annuo di cui al primo capoverso.

Il predetto meccanismo di assorbimento opererà in maniera progressiva fino al limite massimo sopra indicato, raggiunto il quale il godimento delle ferie non genererà alcun effetto sui residui giorni di riposo.

Le parti ritengono fondamentale assicurare che le ferie garantiscano il pieno recupero psico fisico posto alla base dell'istituto stesso. In ragione di quanto sopra e delle specificità delle attività svolte dal PN ed in considerazione anche della normativa che regolamenta l'attività stessa, al personale che abbia almeno 24 mesi di anzianità aziendale, la spettanza annuale di cui al primo capoverso del presente articolo verrà incrementata, sempre su base pro-rata secondo i meccanismi di maturazione di cui sopra nell'anno solare successivo al compimento delle seguenti fasce anagrafiche e con le seguenti tempistiche:

A decorrere dall'01.01.2027:

+50 anni (31 gg totali)

+55 anni (32 gg totali)

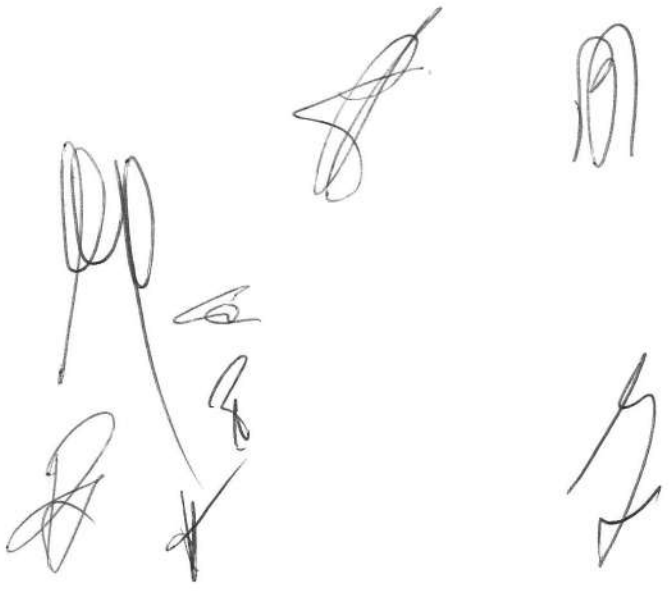
+60 anni (33 gg totali)

A decorrere dall'01.01.2028:

+50 anni (32 gg totali)

+55 anni (33 gg totali)

+60 anni (35 gg totali)



L'incremento della spettanza non comporta incremento dei meccanismi di assorbibilità.

Le parti confermano che questo meccanismo è pienamente conforme con il dettato della Direttiva Europea 2000/78/CE e del D. Lgs. 216/2003 rientrando in quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 6, comma 1, alinea b della normativa europea e 3, commi 4 bis e 4 ter di quella nazionale.

Tenuto conto della specifica struttura del sistema retributivo del PN, per ogni giorno di ferie la Società corrisponderà al PN in aggiunta alla quota di Retribuzione mensile (stipendio e indennità di volo minima garantita) una quota della retribuzione variabile IVO pari a 2,5 ore volo quantificate con aliquota del primo scaglione IVO.

Quanto sopra, anche in virtù dell'incremento dei giorni di ferie sopra indicati, del decremento dei meccanismi di assorbibilità e di quanto modificato in materia di Retribuzione mensile risulta coerente al dettato normativo in essere ed agli orientamenti giurisprudenziali in materia.

Al Personale Navigante richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Compagnia è tenuta ad applicare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie, il trattamento di missione.

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

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

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

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

A far data dal 2027, relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste saranno normalmente concesse dall'Azienda in misura pari a 10 giorni complessivi. Ove sia possibile, l'Azienda provvederà ad assegnare riposi/GLS nelle giornate adiacenti al periodo di ferie al fine di realizzare un totale massimo di assenze consecutive così giustificate pari a 14 giorni.

Quanto previsto nel precedente capoverso verrà applicato progressivamente tenendo conto dei meccanismi di reclutamento dal mercato del personale stagionale, dei picchi addestrativi che potranno limitarne la diffusione al personale con qualifiche ed a specifiche situazioni operative che saranno oggetto di preventivo confronto tra le parti.

Entro il 30 settembre di ogni anno, il Personale Navigante dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre darà comunicazione scritta al Navigante dell'accettazione o meno del periodo prescelto nei mesi gennaio-maggio ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno.

In caso di mancata assegnazione del periodo richiesto verranno proposte dall'Azienda soluzioni alternative.

L'accettazione dei periodi richiesti non pregiudica in ogni caso, la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.

Le Parti condividono comunque che verrà introdotto un meccanismo che favorisca maggiore equilibrio nell'utilizzo delle ferie nei periodi di picco.

A tal proposito le Parti si incontreranno a partire dal 30.09.2026 per valutare forme sperimentali che introducano un meccanismo volto, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, a rendere più equilibrata la fruibilità e la rotazione, ed anche al fine di favorire una anticipata definizione dei periodi di godimento individuale.

Nel corso del 2027 verrà inoltre introdotto, in modo sperimentale e previo confronto con le OO.SS, un meccanismo incentivante sull'utilizzo delle ferie nelle 10 giornate consecutive al di fuori dei periodi di picco della stagione. In caso di non usufruizione di ferie durante periodi di Pasqua, ponti di aprile-maggio, giugno-settembre, dicembre- metà gennaio, le ferie godute in maniera consecutiva di 10 giorni in altre fasi dell'anno daranno luogo ad un riaccredito di 2 gg di ferie incrementali per l'anno di rifermento.

Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda, nelle forme di cui all'articolo "Assenza per malattia", fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo.

Art. 16 – Trasporto e parcheggi

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

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

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

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

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

Art. 17 – Trasferimenti

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

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

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

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

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

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

- beneficiari legge 104/92;
- genitori unici affidatari;
- genitori beneficiari delle tutele di legge previste a sostegno della maternità e della paternità;
- anzianità di servizio presso la base;
- anzianità aziendale:

A. In mancanza di disponibilità di volontari, si procederà, secondo le esigenze organizzative, con trasferimenti d'ufficio sulla base di criteri attinenti, in primo luogo alla qualifica di appartenenza, tenendo in debita considerazione eventuali precedenti trasferimenti d'ufficio intercorsi nell'anno.

In ogni caso, verranno prioritariamente tutelate:

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

La Società comunicherà al Personale interessato con un preavviso di 30 giorni la base di allocazione.

In caso di trasferimento disposto dalla Compagnia il Personale Navigante ha l'obbligo di domicilio che sia nelle vicinanze dell'aeroporto e renda raggiungibile la base di servizio entro e non oltre 90 minuti.

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

a) un preavviso di 30 giorni;

b) il rimborso delle spese di viaggio per il Personale Navigante e i familiari a carico;

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

d) il trattamento di missione per 1 mese.

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

a) un preavviso di 20 giorni;

b) il rimborso delle spese di viaggio;

c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti personali (mobilio, masserizie, bagagli);

d) il trattamento di missione per 20 giorni.

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

Nel caso si rendano necessari trasferimenti collettivi, Le parti si incontreranno in maniera preventiva per confrontarsi sulle soluzioni da adottare al fine di garantire la migliore gestione di detta tematica.

Art. 18 – Aspettativa non retribuita

Al Personale Navigante che ne faccia richiesta potrà essere accordato, fatte salve le previsioni di legge in materia, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative aziendali, un periodo di aspettativa non retribuita.

L'aspettativa avrà l'effetto di sospendere l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali.

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

Art. 18 – Assenza per Malattia

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

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

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

L'Azienda ha facoltà di richiedere il controllo dello stato di malattia/infortunio ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 20 – Trattamento di Malattia/Infortunio

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

• in regime di comporto continuativo (inidoneità derivante da un unico evento): 24 mesi di assenza (730 giorni di assenza);

• in regime di comporto frazionato per sommatoria, per un periodo di 12 mesi di assenza (365 giorni di assenza)

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

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

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

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

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

Le giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (affezioni in forme acute e/o croniche; patologie oncologiche; sclerosi multipla o distrofie muscolari; patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, in conseguenza di patologia grave, che determinino un'incapacità temporanea alla prestazione lavorativa; giorni di ricovero ospedaliero o di DH necessari alla effettuazione delle terapie salvavita; giorni di assenza dovuti alle citate terapie, nel senso dei soli giorni di assenza correlati agli effetti collaterali diretti delle terapie stesse, con esclusione, di assenze correlate alle manifestazioni cliniche della patologia di base o a generica "convalescenza") non verranno computate ai fine dei termini previsti dal presente articolo.

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

Art. 21 – Inidoneità permanente al volo

L'inidoneità permanente del Personale Navigante determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

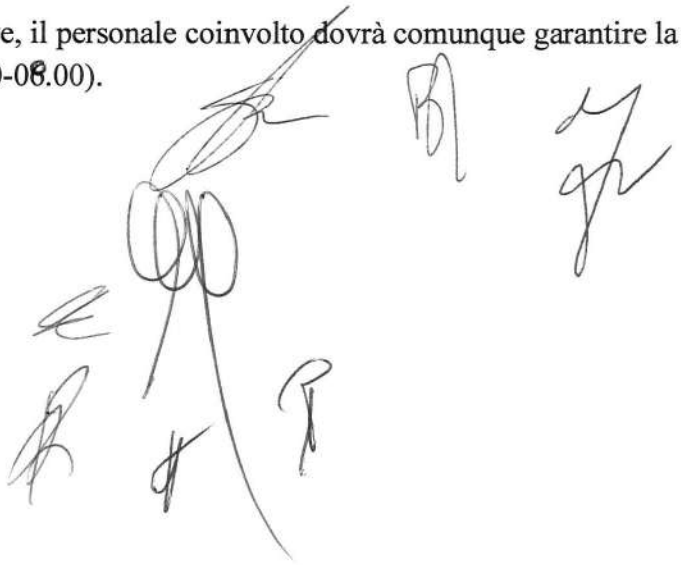
L'Azienda, in caso di inidoneità specifica al volo del Personale Navigante, anche per cause di malattia, dichiarata dalle competenti strutture degli enti preposti secondo la normativa vigente, potrà valutare, compatibilmente con le esigenze organizzative e qualora in possesso dei requisiti, una ricollocazione nell'organizzazione aziendale.

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

Per quanto attiene a definizioni rilevanti per modalità di impiego, tempi di servizio e di volo, limiti giornalieri, limiti periodici, riposi minimi, dimensionamenti equipaggi, si fa riferimento a quanto stabilito in materia dalla legge italiana e dai regolamenti internazionali, europei e nazionali tempo per tempo vigenti.

Nel caso specifico di servizi di riserva, il PN deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica, nel caso della cd. Riserva Standby, ed entro 10 ore nel caso della cd. Reserve.

Durante il servizio di Reserve, il personale coinvolto dovrà comunque garantire la sua reperibilità ad eccezione della fascia (00.00-08.00).



Art. 23 – Diaria di linea

Il rimborso delle spese per servizio di linea avverrà sulla base del conteggio delle giornate di assenza dalla base di servizio.

La liquidazione dell'importo giornaliero verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base nell'arco della giornata (00.01-24-00);

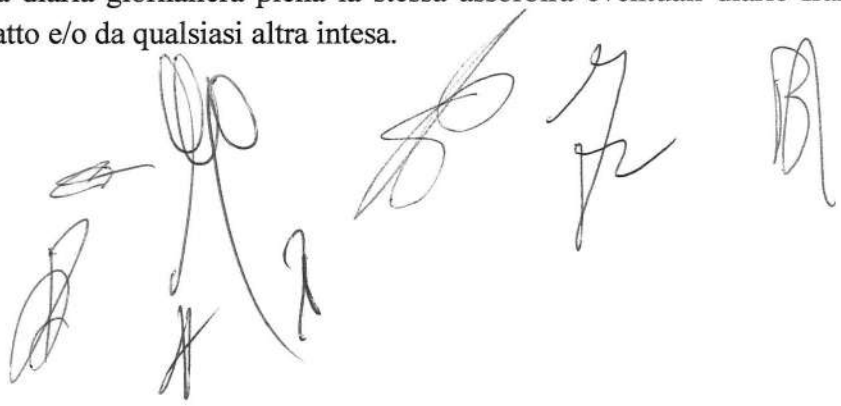
	€
Nazionali	47
Internazionali	56

Nelle direttrici su Nord America, Londra, Parigi, per i viaggi che prevedono una sosta con pernottamento, l'importo giornaliero della diaria estera, viene determinato in € 77,00.

Tale importo ai sensi dell'Art.51 comma 51 TUIR sarà riconosciuto esclusivamente per le giornate in cui non sia previsto il pernotto (ad es. NY 1° giorno senza pernotto diaria € 77,00, 2° giorno con pernotto € 56,00, 3° giorno senza pernotto € 77,00).

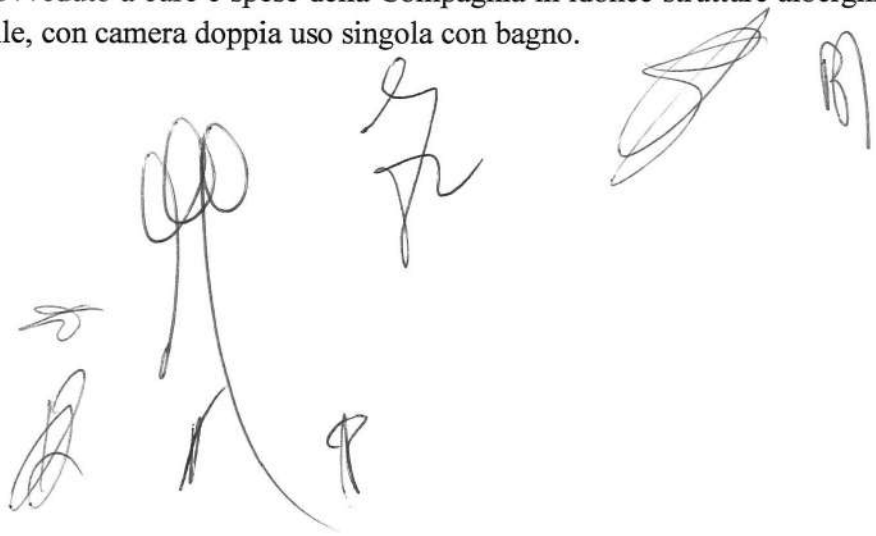
Nel solo caso di impiego dopo la mezzanotte, ove l'orario si sovrapponga ad un giorno in cui il pagamento della diaria non è previsto (es. riposo), entro un limite massimo di impiego pari ad un'ora, verrà corrisposta una diaria frazionata oraria (voli Nazionali € 3,92 – Internazionali € 4,67 - USA, Londra e Parigi € 6,42).

In caso di pagamento della diaria giornaliera piena la stessa assorbirà eventuali diarie frazionate previste dal presente Contratto e/o da qualsiasi altra intesa.



Art. 24 – Pernottamenti

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



Art. 25 – Riposi

Il Personale Navigante ha diritto a complessivi 120 giorni/anno di non impiego.

In aggiunta ai riposi minimi previsti dalla normativa vigente (7 riposi mensili e 96 annuali), evidenziati nel turno con apposita sigla e inamovibili in mancanza del consenso del PN, al PNC sono riconosciute ulteriori 24 giornate/anno di non impiego denominate "giornate libere da servizio" (GLS) che vengono programmate tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive della Compagnia.

La giornata non goduta per disposizione aziendale dovrà essere riprogrammata entro il trimestre di riferimento o entro quello successivo. Nel caso in cui la restituzione non sia avvenuta entro la fine del trimestre successivo a quello di riferimento l'Azienda procederà al pagamento della giornata.

In caso di chiamata per impiego in giornata accettata dal PN sarà corrisposta una maggiorazione del 50% della quota fissa della retribuzione giornaliera.

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

I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge. Fermo restando quanto previsto all'art. 3, con riferimento al turno mensile ogni tre giorni di assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.), o per qualsiasi altro titolo di mancata prestazione di lavoro, assorbono 1 giorno di riposo o GLS.

La spettanza complessiva di riposi (96 su base annua) e GLS (24 su base annua) viene articolata su base trimestrale, sulla base dei trimestri di seguito indicati: febbraio – aprile; maggio – luglio; agosto – ottobre; novembre – gennaio.

Le GLS che vengono programmate nei mesi caratterizzati da minore attività operativa, anche successivamente alla programmazione possono essere diversamente collocate dalla Compagnia nel rispetto di quanto previsto dal Contratto

Per rendere possibile un modello di turnazione che consenta un godimento pieno dei giorni di non impiego, si definiscono le seguenti regole operative che verranno applicate a decorrere dall'01.01.2027.

1. Sul medio/corto raggio, al termine di una sequenza di impiego effettivo uguale o superiore ai 4 giorni consecutivi, il seguente periodo di riposo non potrà prevedere la singola giornata. Inoltre, in casi di sequenze diverse dovrà essere garantita ogni 12 giorni complessivi a scorrere quattro riposi.

2. Per i voli di lungo raggio sulle direttrici Giappone verrà garantita in programmazione la sosta di 48 ore.

3. A seguito di un avvicendamento di lungo raggio saranno garantiti due riposi.

4. Sempre per i voli di lungo raggio, in caso di una sequenza che preveda un volo con direttrice Est oppure Ovest seguiti da voli rispettivamente in direzione Ovest ed in direzione Est con differenze di time zone complessive di 11 ore o superiori, dovrà essere garantito al rientro dal primo volo un riposo di tre giorni.

Art. 26 — Sistema retributivo

Il sistema retributivo per il Personale navigante è composto da stipendio base mensile, IVMG (Indennità di Volo Minima Garantita).

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

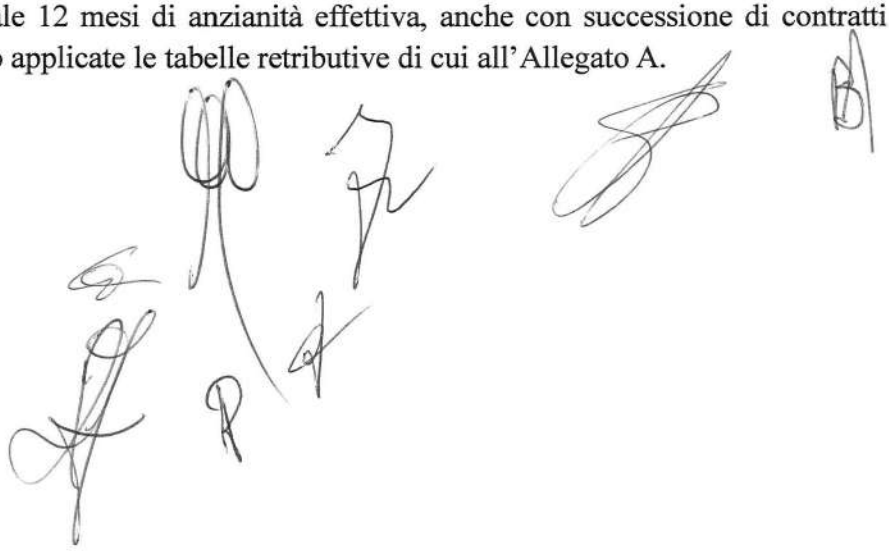
In tale prospettiva il sistema retributivo è differenziato, per il Personale Navigante Tecnico, in ragione dell'attività svolta di corto/medio (CM/R) e lungo raggio (LR), intendendosi per attività di LR quella prestata su voli con durata schedulata block to block superiore a 4,5 ore.

Per il Personale Navigante Tecnico, in caso di attività miste prestate nel corso del medesimo mese, troverà applicazione la tabella corrispondente alla tipologia di attività quantitativamente prevalente, nel mese, in termini di giorni effettivamente lavorati.

Art. 27 Personale Navigante

Al personale assunto che non abbia precedentemente accumulato, anche con contratti a tempo determinato, esperienza effettiva specifica in Azienda nelle medesime mansioni per almeno 12 mesi, verranno applicate, ai fini di favorire il loro inserimento nella struttura organizzativa, le tabelle retributive di cui allo specifico allegato B.

Trascorsi a livello individuale 12 mesi di anzianità effettiva, anche con successione di contratti a tempo determinato, verranno applicate le tabelle retributive di cui all'Allegato A.



Art. 28 - Componenti trattamento economico e loro pagamento

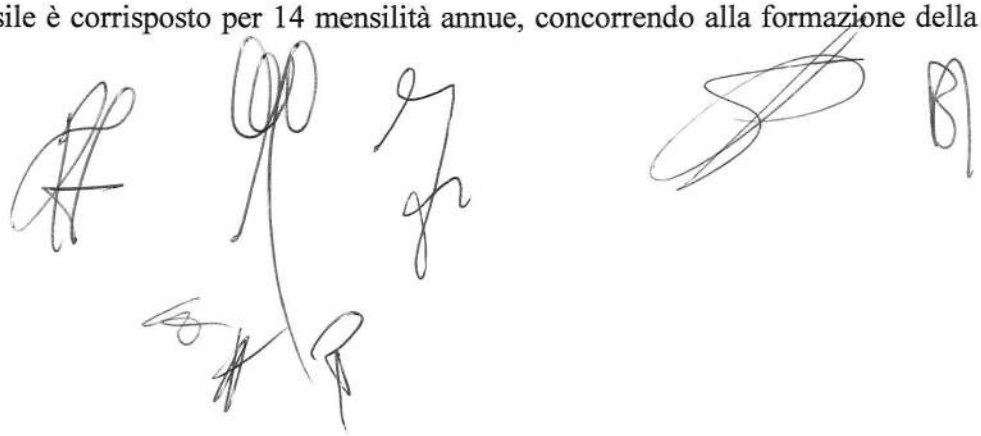
La retribuzione mensile è composta dallo stipendio base mensile e dall'indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile.

La retribuzione sarà corrisposta entro l'ultimo giorno del mese.

Art. 23 — Stipendio base mensile

Al Personale Navigante è corrisposto lo stipendio base mensile modulato sull'anzianità di servizio, nelle misure definite nelle tabelle allegate.

Lo stipendio base mensile è corrisposto per 14 mensilità annue, concorrendo alla formazione della 13^ e 14^ mensilità.



Art. 30 — Indennità di Volo Minima Garantita (IVMG)

Al PN è riconosciuto il pagamento di un'indennità di volo minima garantita (IVMG), modulato sulla base dell'anzianità di servizio definite nelle tabelle allegate.

L'IVMG a decorrere dal 01.09.2026 è comprensiva del valore di riferimento dell'Indennità di Volo Oraria (IVO) fino alla 30 ora di tale attività.

L'indennità di volo minima garantita è corrisposta sulla base di 14 mensilità annue concorrendo alla formazione della 13^ e 14^ mensilità.



Art. 31 — Indennità di Volo Oraria

Ferma restando la specifica regolamentazione per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, oltre la 30^ ora nell'arco di ciascun mese, ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio, è compensata con la corresponsione di un'indennità di volo oraria (IVO) il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio e, per il Personale Navigante Tecnico, della tipologia di volo (corto/medio raggio e lungo raggio) secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate.

L'indennità di volo oraria è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita e non concorre alla determinazione degli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti.

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

Al personale impiegato su voli must-go per ragioni di servizio, il valore delle IVO da corrispondere sarà determinato nella misura del 35% delle ore di volo impiegate e l'aliquota sarà quella spettante in funzione del consuntivo mensile.

Per le classi di imbarco del personale su voli must-go per ragioni di servizio si utilizzerà la classe business per il PNT e per i Capi Cabina Senior, la economy per il restante personale. In caso di disponibilità di posti, potrà, per questi ultimi essere effettuato l'upgrade.



Art. 32 – Indennità di volo giornaliera (IVG)

Ferme rimanendo per gli istruttori e controllori le specifiche indennità previste, a decorrere dal mese di settembre 2026, per ciascuna giornata in cui sia effettuata attività di aula, addestramento, FAD, simulatore sarà corrisposto al restante Personale Navigante un emolumento lordo stabilito come di seguito:

Qualifica	Importo
Comandanti	€ 60
Piloti	€ 48
Capo Cabina Senior	€ 40
Capo Cabina	€ 40
AV	€ 36

Analoghi importi saranno riconosciuti per le giornate dedicate alla visita medica "visita IML / cosmica".

Nelle giornate di cui sopra, verrà corrisposta la diaria nazionale frazionata su base oraria.

Nel mese di dicembre 2026 le Parti si incontreranno al fine di valutare eventuali ulteriori attività da ricomprendere nella presente regolamentazione.

Relativamente alle giornate in cui sia prevista attività di stand-by non utilizzata, tale indennità sarà riconosciuta secondo quanto segue: € 50 al Personale Navigante Tecnico, € 30 al Personale Navigante di Cabina.

In termini di programmazione non potrà essere realizzata una sequenza che preveda l'utilizzo dello stand by il giorno prima della reserve.

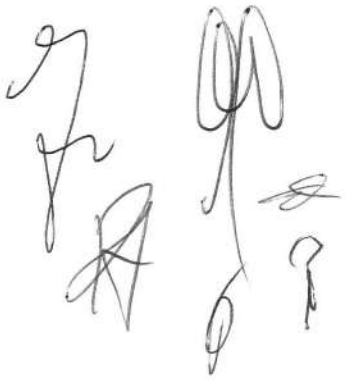
I valori sopraindicati non concorrono alla determinazione degli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti.

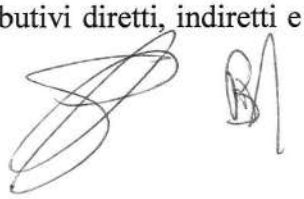
Art. 33 – Indennità di volo giornaliera Responsabile PNC

A decorrere dal mese di settembre 2026, per ciascuna giornata di impiego in volo da titolare sarà corrisposto al Personale Navigante di Cabina con il ruolo di Responsabile un emolumento lordo stabilito come di seguito:

Qualifica	Importo
Capo Cabina Senior	€ 14,00
Capo Cabina	€ 10,50

I valori sopraindicati non concorrono alla determinazione degli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti.





Art. 34 - Elementi e computo della retribuzione

Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30, per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore. Per determinare il valore di una giornata di ferie, si divide la retribuzione mensile per 30.

In caso di pagamento di riposi non goduti il divisore della retribuzione mensile utilizzato è 20.



Art. 35 - Tredicesima mensilità

A decorrere dal 2026, al Personale Navigante sarà corrisposta, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità che includerà lo stipendio base mensile nonché l'indennità di volo minima garantita.

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

La tredicesima forma parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione del trattamento di fine rapporto e, nell'ambito dei limiti della normativa applicabile, ai fini della contribuzione previdenziale e fiscale.

Art. 36 - Quattordicesima mensilità

Al Personale Navigante è corrisposta, nel mese di giugno ed in concomitanza con l'eventuale riconoscimento del PDR, una quattordicesima mensilità costituita dallo stipendio base mensile e indennità di volo minima garantita.

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

La quattordicesima forma parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione del trattamento di fine rapporto e, nell'ambito dei limiti della normativa applicabile, ai fini della contribuzione previdenziale e fiscale.



Art. 37 - Incarichi speciali PN

Al PN che ricopre specifici incarichi nella direzione operazione volo in ambito addestrativo viene corrisposta mensilmente e per 12 mensilità una Indennità di Volo Integrativa lorda nelle misure indicate di seguito:

PNT

Incarico	***€***
Comandante Istruttore	*600*
Comandante Controllore	*800*

Per ciascuna giornata di addestramento al simulatore in cui il Comandante eserciti il proprio ruolo di Istruttore/Controllore verrà riconosciuta una quota IVO pari a 4 ore

Le parti si confronteranno per valutare la situazione relativa ai Line trainer entro il mese di ottobre 2026.

PNC

Incarico	***€***
Cabin Crew Instructor	*325*

In funzione del ruolo esercitato, per ogni giornata di presenza in aula verrà riconosciuta una quota IVO pari a 4 ore.

Art. 38 - Trattamento di fine rapporto

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

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

- stipendio base mensile, ivi comprese le mensilità aggiuntive;

- indennità di volo minima garantita per 14 mensilità.

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

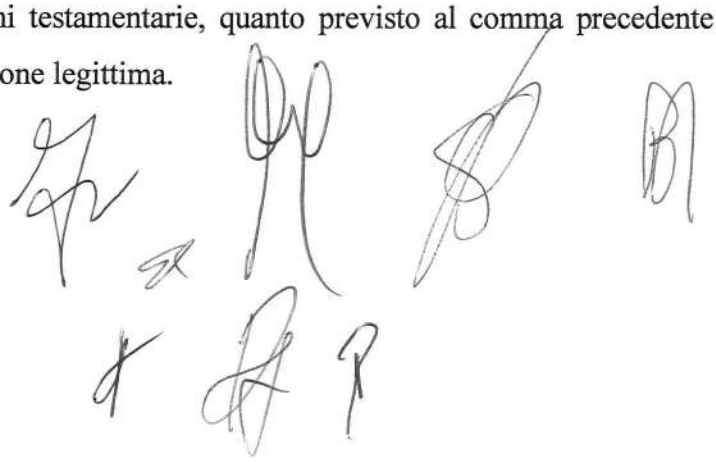


TABELLA - A

SETTEMBRE 2026

COMANDANTI – LUNGO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-50	51-60	61-70	> 70
0	1.143,02	3.711,19	35,57	71,14	106,71	142,28
1	1.175,23	3.793,43	36,33	72,67	109,00	145,34
2	1.207,44	3.875,67	37,10	74,20	111,29	148,39
3	1.239,65	3.957,90	37,86	75,72	113,59	151,45
4	1.271,86	4.040,14	38,63	77,25	115,88	154,50
5	1.304,07	4.122,38	39,39	78,78	118,17	157,56
6	1.344,33	4.347,98	40,34	80,68	121,02	161,36
7	1.384,60	4.530,88	41,29	82,58	123,87	165,16
8	1.424,86	4.755,57	42,24	84,48	126,72	168,96
9	1.465,12	4.932,71	43,19	86,38	129,57	172,76
10	1.504,99	5.154,03	44,14	88,28	132,42	176,56
11	1.545,64	5.325,95	45,10	90,20	135,30	180,40
12	1.585,52	5.544,88	46,04	92,08	138,12	184,16
13	1.626,16	5.710,53	47,00	94,00	141,00	188,00
14	1.666,05	5.927,00	47,95	95,90	143,85	191,80
15	1.706,30	6.085,71	48,89	97,78	146,67	195,56
16	1.746,18	6.301,08	49,85	99,70	149,55	199,40
17	1.786,82	6.453,86	50,80	101,60	152,40	203,20
18	1.826,71	6.664,98	51,69	103,38	155,07	206,76
19	1.867,34	6.812,65	52,70	105,40	158,10	210,80
20	1.907,22	7.023,23	53,64	107,28	160,92	214,56
21	1.947,48	7.163,74	54,60	109,20	163,80	218,40
22	1.987,75	7.372,54	55,55	111,10	166,65	222,20
23	2.028,01	7.506,17	56,49	112,98	169,47	225,96
24	2.068,64	7.712,25	57,44	114,88	172,32	229,76
25	2.108,90	7.845,87	58,38	116,76	175,14	233,52
26	2.149,17	7.979,49	59,32	118,64	177,96	237,28
27	2.189,43	8.113,11	60,26	120,52	180,78	241,04

SETTEMBRE 2026

PILOTI – LUNGO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-50	51-60	61-70	> 70
0	912,42	2.753,72	24,76	49,52	74,28	99,04
1	918,36	2.781,68	24,94	49,87	74,81	99,74
2	924,30	2.809,64	25,11	50,22	75,34	100,45
3	930,24	2.837,61	25,29	50,58	75,86	101,15
4	936,19	2.865,57	25,46	50,93	76,39	101,86
5	942,13	2.893,54	25,64	51,27	76,90	102,54
6	971,06	3.048,59	26,07	52,14	78,21	104,29
7	1.000,42	3.174,08	26,51	53,01	79,51	106,03
8	1.029,35	3.327,63	26,94	53,89	80,83	107,77
9	1.058,28	3.449,25	27,38	54,76	82,13	109,50
10	1.087,23	3.601,31	27,81	55,63	83,44	111,25
11	1.116,16	3.719,81	28,32	56,64	84,95	113,26
12	1.145,51	3.872,55	28,82	57,65	86,47	115,29
13	1.174,45	3.987,27	29,33	58,65	87,97	117,31
14	1.203,40	4.138,46	29,83	59,66	89,50	119,33
15	1.232,32	4.247,90	30,34	60,67	91,00	121,35
16	1.261,27	4.397,56	30,84	61,68	92,52	123,36
17	1.290,61	4.503,22	31,35	62,69	94,03	125,38
18	1.319,56	4.651,39	31,85	63,70	95,55	127,40
19	1.348,90	4.750,74	32,35	64,71	97,06	129,42
20	1.377,84	4.897,70	32,86	65,72	98,58	131,44
21	1.406,78	4.993,93	33,36	66,73	100,09	133,45
22	1.436,14	5.139,42	33,87	67,74	101,60	135,46
23	1.465,07	5.230,39	34,37	68,75	103,12	137,49
24	1.494,00	5.374,32	34,88	69,75	104,62	139,51
25	1.522,94	5.465,29	35,38	70,76	106,14	141,54
26	1.551,87	5.556,26	35,88	71,77	107,66	143,57
27	1.580,80	5.647,23	36,38	72,78	109,18	145,60

SETTEMBRE 2026

COMANDANTI – MEDIO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-32	33-50	51-70	>70
0	1.143,02	3.902,76	43,00	71,83	107,74	143,66
1	1.175,23	3.984,72	43,86	73,27	109,91	146,55
2	1.207,44	4.068,40	44,73	74,72	112,08	149,44
3	1.239,65	4.153,83	45,59	76,16	114,24	152,32
4	1.271,86	4.241,06	46,46	77,61	116,41	155,21
5	1.304,07	4.330,12	47,32	79,05	118,58	158,10
6	1.344,33	4.556,28	48,31	80,71	121,06	161,41
7	1.384,60	4.739,96	49,32	82,39	123,58	164,77
8	1.424,86	4.965,63	50,32	84,07	126,10	168,13
9	1.465,12	5.143,26	51,31	85,72	128,58	171,44
10	1.504,99	5.365,13	52,30	87,38	131,07	174,75
11	1.545,64	5.537,95	53,32	89,08	133,62	178,16
12	1.585,52	5.758,16	54,33	90,76	136,14	181,52
13	1.626,16	5.924,46	55,33	92,44	138,66	184,87
14	1.666,05	6.142,56	56,37	94,16	141,24	188,32
15	1.706,30	6.302,55	57,37	95,84	143,76	191,68
16	1.746,18	6.518,51	58,38	97,52	146,28	195,04
17	1.786,82	6.672,26	59,38	99,20	148,80	198,40
18	1.826,71	6.886,85	60,41	100,92	151,39	201,85
19	1.867,34	7.033,64	61,42	102,60	153,90	205,21
20	1.907,22	7.245,44	62,42	104,28	156,42	208,56
21	1.947,48	7.386,61	63,43	105,96	158,94	211,92
22	1.987,75	7.597,03	64,46	107,69	161,53	215,37
23	2.028,01	7.731,93	65,47	109,37	164,05	218,73
24	2.068,64	7.861,84	66,47	111,04	166,57	222,09
25	2.108,90	8.011,22	67,48	112,72	169,08	225,45
26	2.149,17	8.139,40	68,48	114,40	171,60	228,80
27	2.189,43	8.285,91	69,49	116,08	174,12	232,16

SETTEMBRE 2026

PILOTI - MEDIO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-32	33-50	51-70	>70
0	912,42	2.793,63	27,39	44,66	66,99	89,32
1	918,36	2.820,62	27,55	44,91	67,36	89,82
2	924,30	2.847,62	27,70	45,16	67,73	90,31
3	930,24	2.874,62	27,85	45,40	68,11	90,81
4	936,19	2.901,61	28,00	45,65	68,48	91,30
5	942,13	2.928,61	28,16	45,90	68,85	91,80
6	971,06	3.081,19	28,52	46,50	69,75	93,00
7	1.000,42	3.204,26	28,90	47,12	70,68	94,24
8	1.029,35	3.355,34	29,27	47,72	71,58	95,44
9	1.058,28	3.474,90	29,66	48,36	72,54	96,72
10	1.087,23	3.624,49	30,03	48,96	73,44	97,92
11	1.116,16	3.740,93	30,50	49,72	74,58	99,44
12	1.145,51	3.891,56	30,95	50,46	75,69	100,92
13	1.174,45	4.004,22	31,42	51,22	76,83	102,44
14	1.203,40	4.153,65	31,88	51,98	77,97	103,96
15	1.232,32	4.260,67	32,34	52,72	79,08	105,44
16	1.261,27	4.408,59	32,80	53,48	80,22	106,96
17	1.290,61	4.512,18	33,27	54,24	81,36	108,48
18	1.319,56	4.658,24	33,72	54,98	82,47	109,96
19	1.348,90	4.755,84	34,19	55,74	83,61	111,48
20	1.377,84	4.900,74	34,66	56,50	84,75	113,00
21	1.406,78	4.994,86	35,11	57,24	85,86	114,48
22	1.436,14	5.138,29	35,58	58,00	87,00	116,00
23	1.465,07	5.227,51	36,04	58,76	88,14	117,52
24	1.494,00	5.369,02	36,50	59,50	89,25	119,00
25	1.522,94	5.458,24	36,96	60,26	90,39	120,52
26	1.551,87	5.547,46	37,43	61,02	91,53	122,04
27	1.580,80	5.636,68	37,90	61,78	92,67	123,56

SETTEMBRE 2026

CAPO CABINA SENIOR

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	768,42	933,88	11,18	22,36	33,54	44,72	89,44
1	790,71	956,14	11,26	22,52	33,79	45,05	90,10
2	813,00	978,40	11,34	22,69	34,03	45,38	90,75
3	835,29	1.000,66	11,43	22,85	34,28	45,70	91,41
4	857,59	1.022,92	11,51	23,02	34,52	46,03	92,06
5	879,88	1.045,18	11,59	23,19	34,78	46,37	92,74
6	917,77	1.089,96	11,69	23,39	35,08	46,78	93,56
7	955,19	1.119,67	11,80	23,59	35,39	47,19	94,37
8	992,45	1.161,88	11,90	23,80	35,69	47,59	95,18
9	1.004,28	1.173,56	12,01	24,02	36,03	48,04	96,08
10	1.015,93	1.197,70	12,12	24,24	36,37	48,49	96,97
11	1.027,39	1.205,23	12,23	24,47	36,70	48,93	97,87
12	1.038,33	1.229,22	12,34	24,67	37,01	49,34	98,68
13	1.049,71	1.236,63	12,45	24,89	37,34	49,79	99,58
14	1.060,65	1.260,98	12,56	25,12	37,68	50,24	100,47
15	1.071,45	1.267,55	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
16	1.082,09	1.292,04	12,78	25,57	38,35	51,13	102,28
17	1.092,47	1.298,10	12,89	25,79	38,68	51,58	103,16
18	1.102,74	1.322,72	13,00	25,99	38,99	51,99	103,97
19	1.113,10	1.328,50	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
20	1.122,96	1.353,34	13,22	26,44	39,66	52,88	105,76
21	1.132,69	1.359,72	13,37	26,75	40,12	53,49	106,98
22	1.142,24	1.382,07	13,40	26,81	40,21	53,61	107,23
23	1.151,66	1.384,22	13,43	26,87	40,30	53,73	107,47
24	1.160,54	1.417,61	13,82	27,64	41,46	55,28	110,56
25	1.170,90	1.423,40	13,93	27,87	41,79	55,72	111,46
26	1.181,27	1.429,19	14,04	28,10	42,12	56,16	112,36
27	1.191,63	1.434,98	14,15	28,33	42,45	56,60	113,26

SETTEMBRE 2026

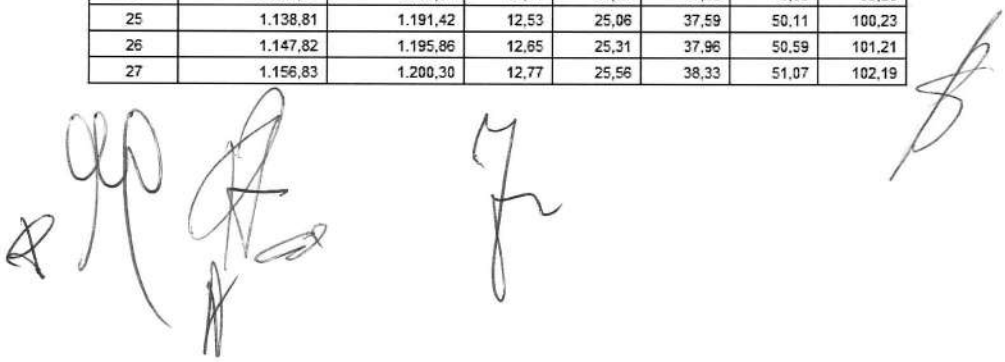
CAPO CABINA

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	759,16	832,12	9,84	19,68	29,52	39,36	78,72
1	781,15	853,43	9,95	19,90	29,86	39,81	79,62
2	803,13	874,74	10,06	20,13	30,19	40,26	80,51
3	825,11	896,05	10,18	20,35	30,53	40,70	81,41
4	847,10	917,36	10,29	20,58	30,86	41,15	82,30
5	869,08	938,67	10,40	20,81	31,21	41,61	83,23
6	906,54	984,30	10,64	21,27	31,91	42,55	85,10
7	943,54	1.014,07	10,82	21,64	32,46	43,28	86,56
8	980,24	1.058,33	11,00	22,01	33,01	44,01	88,03
9	991,87	1.068,21	11,19	22,37	33,56	44,74	89,49
10	1.003,30	1.093,42	11,38	22,76	34,14	45,52	91,04
11	1.014,56	1.100,43	11,49	22,98	34,47	45,97	91,93
12	1.025,51	1.123,18	11,60	23,21	34,81	46,41	92,83
13	1.036,53	1.130,51	11,73	23,45	35,18	46,90	93,80
14	1.047,26	1.153,51	11,84	23,67	35,51	47,35	94,70
15	1.057,86	1.159,97	11,96	23,92	35,88	47,84	95,67
16	1.068,26	1.183,12	12,07	24,14	36,21	48,28	96,57
17	1.078,49	1.188,81	12,18	24,37	36,55	48,73	97,46
18	1.088,56	1.212,40	12,30	24,61	36,91	49,22	98,44
19	1.098,57	1.218,10	12,42	24,83	37,25	49,67	99,33
20	1.108,25	1.241,52	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
21	1.117,79	1.247,29	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
22	1.127,12	1.269,58	12,74	25,48	38,23	50,97	101,94
23	1.136,33	1.273,02	12,82	25,65	38,47	51,29	102,59
24	1.145,16	1.302,14	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
25	1.154,70	1.307,90	13,25	26,50	39,74	53,00	106,01
26	1.164,24	1.313,67	13,39	26,78	40,16	53,57	107,15
27	1.173,78	1.319,44	13,53	27,06	40,58	54,14	108,29

SETTEMBRE 2026

ASSISTENTI DI VOLO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	749,91	730,64	8,51	17,02	25,53	34,04	68,08
1	771,58	750,94	8,65	17,30	25,95	34,60	69,20
2	793,25	771,24	8,79	17,58	26,37	35,16	70,32
3	814,93	791,54	8,93	17,86	26,79	35,72	71,44
4	836,60	811,85	9,07	18,14	27,21	36,28	72,56
5	858,27	832,15	9,21	18,43	27,64	36,85	73,71
6	895,33	878,03	9,57	19,14	28,71	38,28	76,55
7	931,89	907,58	9,83	19,67	29,50	39,33	78,67
8	968,04	951,06	10,10	20,20	30,29	40,39	80,78
9	979,46	962,84	10,37	20,75	31,12	41,49	82,98
10	990,66	989,12	10,64	21,27	31,91	42,55	85,10
11	1.001,74	995,92	10,76	21,52	32,28	43,04	86,07
12	1.012,68	1.017,74	10,88	21,76	32,64	43,52	87,05
13	1.023,35	1.024,09	11,00	22,01	33,01	44,01	88,03
14	1.033,87	1.046,06	11,12	22,23	33,35	44,46	88,92
15	1.044,28	1.052,07	11,24	22,47	33,71	44,95	89,90
16	1.054,45	1.074,21	11,36	22,72	34,08	45,44	90,87
17	1.064,49	1.079,82	11,48	22,96	34,44	45,92	91,85
18	1.074,35	1.102,08	11,60	23,21	34,81	46,41	92,83
19	1.084,04	1.107,62	11,73	23,45	35,18	46,90	93,80
20	1.093,55	1.130,01	11,85	23,69	35,54	47,39	94,78
21	1.102,87	1.134,86	11,97	23,94	35,91	47,88	95,75
22	1.111,99	1.157,39	12,09	24,18	36,27	48,37	96,73
23	1.121,00	1.161,83	12,21	24,43	36,64	48,85	97,71
24	1.129,80	1.186,98	12,41	24,81	37,22	49,63	99,25
25	1.138,81	1.191,42	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
26	1.147,82	1.195,86	12,65	25,31	37,96	50,59	101,21
27	1.156,83	1.200,30	12,77	25,56	38,33	51,07	102,19



SETTEMBRE 2027

COMANDANTI - LUNGO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-50	51-60	61-70	> 70
0	1.188,74	3.859,64	35,57	71,14	106,71	142,28
1	1.222,24	3.945,17	36,33	72,67	109,00	145,34
2	1.255,74	4.030,69	37,10	74,20	111,29	148,39
3	1.289,24	4.116,22	37,86	75,72	113,59	151,45
4	1.322,74	4.201,75	38,63	77,25	115,88	154,50
5	1.356,24	4.287,27	39,39	78,78	118,17	157,56
6	1.398,10	4.521,90	40,34	80,68	121,02	161,36
7	1.439,98	4.712,11	41,29	82,58	123,87	165,16
8	1.481,86	4.945,79	42,24	84,48	126,72	168,96
9	1.523,73	5.130,02	43,19	86,38	129,57	172,76
10	1.565,19	5.360,19	44,14	88,28	132,42	176,56
11	1.607,46	5.538,99	45,10	90,20	135,30	180,40
12	1.648,94	5.766,68	46,04	92,08	138,12	184,16
13	1.691,21	5.938,95	47,00	94,00	141,00	188,00
14	1.732,69	6.164,08	47,95	95,90	143,85	191,80
15	1.774,55	6.329,14	48,89	97,78	146,67	195,56
16	1.816,03	6.553,12	49,85	99,70	149,55	199,40
17	1.858,30	6.712,01	50,80	101,60	152,40	203,20
18	1.899,77	6.931,57	51,69	103,38	155,07	206,76
19	1.942,03	7.085,15	52,70	105,40	158,10	210,80
20	1.983,51	7.304,16	53,64	107,28	160,92	214,56
21	2.025,38	7.450,29	54,60	109,20	163,80	218,40
22	2.067,26	7.667,45	55,55	111,10	166,65	222,20
23	2.109,13	7.806,41	56,49	112,98	169,47	225,96
24	2.151,39	8.020,74	57,44	114,88	172,32	229,76
25	2.193,26	8.159,71	58,38	116,76	175,14	233,52
26	2.235,13	8.298,67	59,32	118,64	177,96	237,28
27	2.277,01	8.437,64	60,26	120,52	180,78	241,04

SETTEMBRE 2027

PILOTI – LUNGO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-50	51-60	61-70	> 70
0	948,91	2.863,86	24,76	49,52	74,28	99,04
1	955,09	2.892,95	24,94	49,87	74,81	99,74
2	961,27	2.922,03	25,11	50,22	75,34	100,45
3	967,45	2.951,11	25,29	50,58	75,86	101,15
4	973,64	2.980,20	25,46	50,93	76,39	101,86
5	979,82	3.009,28	25,64	51,27	76,90	102,54
6	1.009,91	3.170,54	26,07	52,14	78,21	104,29
7	1.040,44	3.301,04	26,51	53,01	79,51	106,03
8	1.070,53	3.460,74	26,94	53,89	80,83	107,77
9	1.100,62	3.587,22	27,38	54,76	82,13	109,50
10	1.130,72	3.745,37	27,81	55,63	83,44	111,25
11	1.160,81	3.868,61	28,32	56,64	84,95	113,26
12	1.191,34	4.027,45	28,82	57,65	86,47	115,29
13	1.221,43	4.146,77	29,33	58,65	87,97	117,31
14	1.251,54	4.304,00	29,83	59,66	89,50	119,33
15	1.281,62	4.417,81	30,34	60,67	91,00	121,35
16	1.311,72	4.573,47	30,84	61,68	92,52	123,36
17	1.342,24	4.683,35	31,35	62,69	94,03	125,38
18	1.372,35	4.837,44	31,85	63,70	95,55	127,40
19	1.402,85	4.940,77	32,35	64,71	97,06	129,42
20	1.432,95	5.093,61	32,86	65,72	98,58	131,44
21	1.463,06	5.193,69	33,36	66,73	100,09	133,45
22	1.493,58	5.345,00	33,87	67,74	101,60	135,46
23	1.523,67	5.439,61	34,37	68,75	103,12	137,49
24	1.553,76	5.589,30	34,88	69,75	104,62	139,51
25	1.583,85	5.683,91	35,38	70,76	106,14	141,54
26	1.613,94	5.778,51	35,88	71,77	107,66	143,57
27	1.644,03	5.873,12	36,38	72,78	109,18	145,60

SETTEMBRE 2027

COMANDANTI – MEDIO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-32	33-50	51-70	>70
0	1.188,74	4.058,87	43,00	71,83	107,74	143,66
1	1.222,24	4.144,11	43,86	73,27	109,91	146,55
2	1.255,74	4.231,14	44,73	74,72	112,08	149,44
3	1.289,24	4.319,98	45,59	76,16	114,24	152,32
4	1.322,74	4.410,70	46,46	77,61	116,41	155,21
5	1.356,24	4.503,33	47,32	79,05	118,58	158,10
6	1.398,10	4.738,53	48,31	80,71	121,06	161,41
7	1.439,98	4.929,56	49,32	82,39	123,58	164,77
8	1.481,86	5.164,25	50,32	84,07	126,10	168,13
9	1.523,73	5.348,99	51,31	85,72	128,58	171,44
10	1.565,19	5.579,74	52,30	87,38	131,07	174,75
11	1.607,46	5.759,47	53,32	89,08	133,62	178,16
12	1.648,94	5.988,48	54,33	90,76	136,14	181,52
13	1.691,21	6.161,44	55,33	92,44	138,66	184,87
14	1.732,69	6.388,26	56,37	94,16	141,24	188,32
15	1.774,55	6.554,65	57,37	95,84	143,76	191,68
16	1.816,03	6.779,25	58,38	97,52	146,28	195,04
17	1.858,30	6.939,15	59,38	99,20	148,80	198,40
18	1.899,77	7.162,32	60,41	100,92	151,39	201,85
19	1.942,03	7.314,98	61,42	102,60	153,90	205,21
20	1.983,51	7.535,25	62,42	104,28	156,42	208,56
21	2.025,38	7.682,07	63,43	105,96	158,94	211,92
22	2.067,26	7.900,91	64,46	107,69	161,53	215,37
23	2.109,13	8.041,21	65,47	109,37	164,05	218,73
24	2.151,39	8.176,32	66,47	111,04	166,57	222,09
25	2.193,26	8.331,67	67,48	112,72	169,08	225,45
26	2.235,13	8.464,97	68,48	114,40	171,60	228,80
27	2.277,01	8.617,34	69,49	116,08	174,12	232,16

SETTEMBRE 2027

PILOTI – MEDIO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-32	33-50	51-70	>70
0	948,91	2.905,37	27,39	44,66	66,99	89,32
1	955,09	2.933,45	27,55	44,91	67,36	89,82
2	961,27	2.961,53	27,70	45,16	67,73	90,31
3	967,45	2.989,60	27,85	45,40	68,11	90,81
4	973,64	3.017,68	28,00	45,65	68,48	91,30
5	979,82	3.045,75	28,16	45,90	68,85	91,80
6	1.009,91	3.204,44	28,52	46,50	69,75	93,00
7	1.040,44	3.332,43	28,90	47,12	70,68	94,24
8	1.070,53	3.489,55	29,27	47,72	71,58	95,44
9	1.100,62	3.613,90	29,66	48,36	72,54	96,72
10	1.130,72	3.769,47	30,03	48,96	73,44	97,92
11	1.160,81	3.890,57	30,50	49,72	74,58	99,44
12	1.191,34	4.047,22	30,95	50,46	75,69	100,92
13	1.221,43	4.164,39	31,42	51,22	76,83	102,44
14	1.251,54	4.319,80	31,88	51,98	77,97	103,96
15	1.281,62	4.431,09	32,34	52,72	79,08	105,44
16	1.311,72	4.584,93	32,80	53,48	80,22	106,96
17	1.342,24	4.692,67	33,27	54,24	81,36	108,48
18	1.372,35	4.844,57	33,72	54,98	82,47	109,96
19	1.402,85	4.946,07	34,19	55,74	83,61	111,48
20	1.432,95	5.096,77	34,66	56,50	84,75	113,00
21	1.463,06	5.194,66	35,11	57,24	85,86	114,48
22	1.493,58	5.343,82	35,58	58,00	87,00	116,00
23	1.523,67	5.436,61	36,04	58,76	88,14	117,52
24	1.553,76	5.583,78	36,50	59,50	89,25	119,00
25	1.583,85	5.676,57	36,96	60,26	90,39	120,52
26	1.613,94	5.769,35	37,43	61,02	91,53	122,04
27	1.644,03	5.862,14	37,90	61,78	92,67	123,56

SETTEMBRE 2027

CAPI CABINA SENIOR

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	799,16	971,24	11,18	22,36	33,54	44,72	89,44
1	822,34	994,39	11,26	22,52	33,79	45,05	90,10
2	845,52	1.017,54	11,34	22,69	34,03	45,38	90,75
3	868,71	1.040,69	11,43	22,85	34,28	45,70	91,41
4	891,89	1.063,84	11,51	23,02	34,52	46,03	92,06
5	915,07	1.086,99	11,59	23,19	34,78	46,37	92,74
6	954,48	1.133,55	11,69	23,39	35,08	46,78	93,56
7	993,40	1.164,46	11,80	23,59	35,39	47,19	94,37
8	1.032,14	1.208,36	11,90	23,80	35,69	47,59	95,18
9	1.044,45	1.220,50	12,01	24,02	36,03	48,04	96,08
10	1.056,57	1.245,61	12,12	24,24	36,37	48,49	96,97
11	1.068,49	1.253,44	12,23	24,47	36,70	48,93	97,87
12	1.079,87	1.278,39	12,34	24,67	37,01	49,34	98,68
13	1.091,70	1.286,09	12,45	24,89	37,34	49,79	99,58
14	1.103,08	1.311,42	12,56	25,12	37,68	50,24	100,47
15	1.114,31	1.318,25	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
16	1.125,37	1.343,72	12,78	25,57	38,35	51,13	102,28
17	1.136,17	1.350,02	12,89	25,79	38,68	51,58	103,16
18	1.146,85	1.375,62	13,00	25,99	38,99	51,99	103,97
19	1.157,62	1.381,64	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
20	1.167,88	1.407,47	13,22	26,44	39,66	52,88	105,76
21	1.178,00	1.414,11	13,37	26,75	40,12	53,49	106,98
22	1.187,93	1.437,36	13,40	26,81	40,21	53,61	107,23
23	1.197,73	1.439,59	13,43	26,87	40,30	53,73	107,47
24	1.206,96	1.474,31	13,82	27,64	41,46	55,28	110,56
25	1.217,74	1.480,33	13,93	27,87	41,79	55,72	111,46
26	1.228,52	1.486,35	14,04	28,10	42,12	56,16	112,36
27	1.239,29	1.492,37	14,15	28,33	42,45	56,60	113,26

SETTEMBRE 2027

CAPI CABINA

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	789,53	865,40	9,84	19,68	29,52	39,36	78,72
1	812,39	887,56	9,95	19,90	29,86	39,81	79,62
2	835,26	909,73	10,06	20,13	30,19	40,26	80,51
3	858,12	931,89	10,18	20,35	30,53	40,70	81,41
4	880,98	954,05	10,29	20,58	30,86	41,15	82,30
5	903,85	976,22	10,40	20,81	31,21	41,61	83,23
6	942,81	1.023,67	10,64	21,27	31,91	42,55	85,10
7	981,28	1.054,63	10,82	21,64	32,46	43,28	86,56
8	1.019,45	1.100,66	11,00	22,01	33,01	44,01	88,03
9	1.031,54	1.110,94	11,19	22,37	33,56	44,74	89,49
10	1.043,43	1.137,15	11,38	22,76	34,14	45,52	91,04
11	1.055,14	1.144,45	11,49	22,98	34,47	45,97	91,93
12	1.066,53	1.168,11	11,60	23,21	34,81	46,41	92,83
13	1.077,99	1.175,73	11,73	23,45	35,18	46,90	93,80
14	1.089,15	1.199,65	11,84	23,67	35,51	47,35	94,70
15	1.100,18	1.206,36	11,96	23,92	35,88	47,84	95,67
16	1.111,00	1.230,44	12,07	24,14	36,21	48,28	96,57
17	1.121,63	1.236,36	12,18	24,37	36,55	48,73	97,46
18	1.132,10	1.260,90	12,30	24,61	36,91	49,22	98,44
19	1.142,51	1.266,82	12,42	24,83	37,25	49,67	99,33
20	1.152,58	1.291,18	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
21	1.162,50	1.297,18	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
22	1.172,20	1.320,36	12,74	25,48	38,23	50,97	101,94
23	1.181,78	1.323,94	12,82	25,65	38,47	51,29	102,59
24	1.190,97	1.354,22	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
25	1.200,89	1.360,22	13,25	26,50	39,74	53,00	106,01
26	1.210,81	1.366,22	13,39	26,78	40,16	53,57	107,15
27	1.220,73	1.372,22	13,53	27,06	40,58	54,14	108,29

SETTEMBRE 2027

ASSISTENTI DI VOLO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	779,91	759,87	8,51	17,02	25,53	34,04	68,08
1	802,45	780,98	8,65	17,30	25,95	34,60	69,20
2	824,98	802,09	8,79	17,58	26,37	35,16	70,32
3	847,52	823,21	8,93	17,86	26,79	35,72	71,44
4	870,06	844,32	9,07	18,14	27,21	36,28	72,56
5	892,60	865,43	9,21	18,43	27,64	36,85	73,71
6	931,14	913,16	9,57	19,14	28,71	38,28	76,55
7	969,17	943,89	9,83	19,67	29,50	39,33	78,67
8	1.006,76	989,10	10,10	20,20	30,29	40,39	80,78
9	1.018,64	1.001,36	10,37	20,75	31,12	41,49	82,98
10	1.030,29	1.028,68	10,64	21,27	31,91	42,55	85,10
11	1.041,81	1.035,75	10,76	21,52	32,28	43,04	86,07
12	1.053,18	1.058,45	10,88	21,76	32,64	43,52	87,05
13	1.064,28	1.065,05	11,00	22,01	33,01	44,01	88,03
14	1.075,23	1.087,90	11,12	22,23	33,35	44,46	88,92
15	1.086,05	1.094,16	11,24	22,47	33,71	44,95	89,90
16	1.096,63	1.117,18	11,36	22,72	34,08	45,44	90,87
17	1.107,07	1.123,01	11,48	22,96	34,44	45,92	91,85
18	1.117,33	1.146,16	11,60	23,21	34,81	46,41	92,83
19	1.127,41	1.151,93	11,73	23,45	35,18	46,90	93,80
20	1.137,29	1.175,21	11,85	23,69	35,54	47,39	94,78
21	1.146,99	1.180,26	11,97	23,94	35,91	47,88	95,75
22	1.156,47	1.203,69	12,09	24,18	36,27	48,37	96,73
23	1.165,84	1.208,30	12,21	24,43	36,64	48,85	97,71
24	1.174,99	1.234,46	12,41	24,81	37,22	49,63	99,25
25	1.184,36	1.239,08	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
26	1.193,73	1.243,70	12,65	25,31	37,96	50,59	101,21
27	1.203,11	1.248,31	12,77	25,56	38,33	51,07	102,19

SETTEMBRE 2028

COMANDANTI – LUNGO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-50	51-60	61-70	> 70
0	1.248,18	4.052,62	35,57	71,14	106,71	142,28
1	1.283,35	4.142,43	36,33	72,67	109,00	145,34
2	1.318,53	4.232,23	37,10	74,20	111,29	148,39
3	1.353,70	4.322,03	37,86	75,72	113,59	151,45
4	1.388,87	4.411,84	38,63	77,25	115,88	154,50
5	1.424,05	4.501,64	39,39	78,78	118,17	157,56
6	1.468,00	4.747,99	40,34	80,68	121,02	161,36
7	1.511,98	4.947,72	41,29	82,58	123,87	165,16
8	1.555,95	5.193,08	42,24	84,48	126,72	168,96
9	1.599,91	5.386,52	43,19	86,38	129,57	172,76
10	1.643,45	5.628,20	44,14	88,28	132,42	176,56
11	1.687,84	5.815,94	45,10	90,20	135,30	180,40
12	1.731,39	6.055,01	46,04	92,08	138,12	184,16
13	1.775,77	6.235,89	47,00	94,00	141,00	188,00
14	1.819,32	6.472,29	47,95	95,90	143,85	191,80
15	1.863,28	6.645,60	48,89	97,78	146,67	195,56
16	1.906,83	6.880,78	49,85	99,70	149,55	199,40
17	1.951,21	7.047,61	50,80	101,60	152,40	203,20
18	1.994,76	7.278,15	51,69	103,38	155,07	206,76
19	2.039,13	7.439,41	52,70	105,40	158,10	210,80
20	2.082,68	7.669,37	53,64	107,28	160,92	214,56
21	2.126,65	7.822,81	54,60	109,20	163,80	218,40
22	2.170,62	8.050,82	55,55	111,10	166,65	222,20
23	2.214,58	8.196,73	56,49	112,98	169,47	225,96
24	2.258,96	8.421,78	57,44	114,88	172,32	229,76
25	2.302,92	8.567,69	58,38	116,76	175,14	233,52
26	2.346,89	8.713,61	59,32	118,64	177,96	237,28
27	2.390,86	8.859,52	60,26	120,52	180,78	241,04

SETTEMBRE 2028

PILOTI – LUNGO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-50	51-60	61-70	> 70
0	996,36	3.007,06	24,76	49,52	74,28	99,04
1	1.002,85	3.037,59	24,94	49,87	74,81	99,74
2	1.009,34	3.068,13	25,11	50,22	75,34	100,45
3	1.015,83	3.098,67	25,29	50,58	75,86	101,15
4	1.022,32	3.129,21	25,46	50,93	76,39	101,86
5	1.028,81	3.159,74	25,64	51,27	76,90	102,54
6	1.060,40	3.329,06	26,07	52,14	78,21	104,29
7	1.092,46	3.466,09	26,51	53,01	79,51	106,03
8	1.124,05	3.633,77	26,94	53,89	80,83	107,77
9	1.155,65	3.766,59	27,38	54,76	82,13	109,50
10	1.187,25	3.932,63	27,81	55,63	83,44	111,25
11	1.218,85	4.062,04	28,32	56,64	84,95	113,26
12	1.250,90	4.228,83	28,82	57,65	86,47	115,29
13	1.282,50	4.354,10	29,33	58,65	87,97	117,31
14	1.314,11	4.519,20	29,83	59,66	89,50	119,33
15	1.345,70	4.638,70	30,34	60,67	91,00	121,35
16	1.377,30	4.802,14	30,84	61,68	92,52	123,36
17	1.409,35	4.917,52	31,35	62,69	94,03	125,38
18	1.440,96	5.079,31	31,85	63,70	95,55	127,40
19	1.473,00	5.187,81	32,35	64,71	97,06	129,42
20	1.504,60	5.348,29	32,86	65,72	98,58	131,44
21	1.536,21	5.453,38	33,36	66,73	100,09	133,45
22	1.568,26	5.612,25	33,87	67,74	101,60	135,46
23	1.599,86	5.711,59	34,37	68,75	103,12	137,49
24	1.631,45	5.868,76	34,88	69,75	104,62	139,51
25	1.663,05	5.968,10	35,38	70,76	106,14	141,54
26	1.694,64	6.067,44	35,88	71,77	107,66	143,57
27	1.726,24	6.166,78	36,38	72,78	109,18	145,60

SETTEMBRE 2028

COMANDANTI – MEDIO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-32	33-50	51-70	>70
0	1.248,18	4.261,81	43,00	71,83	107,74	143,66
1	1.283,35	4.351,31	43,86	73,27	109,91	146,55
2	1.318,53	4.442,69	44,73	74,72	112,08	149,44
3	1.353,70	4.535,98	45,59	76,16	114,24	152,32
4	1.388,87	4.631,24	46,46	77,61	116,41	155,21
5	1.424,05	4.728,49	47,32	79,05	118,58	158,10
6	1.468,00	4.975,45	48,31	80,71	121,06	161,41
7	1.511,98	5.176,04	49,32	82,39	123,58	164,77
8	1.555,95	5.422,47	50,32	84,07	126,10	168,13
9	1.599,91	5.616,44	51,31	85,72	128,58	171,44
10	1.643,45	5.858,72	52,30	87,38	131,07	174,75
11	1.687,84	6.047,45	53,32	89,08	133,62	178,16
12	1.731,39	6.287,91	54,33	90,76	136,14	181,52
13	1.775,77	6.469,51	55,33	92,44	138,66	184,87
14	1.819,32	6.707,67	56,37	94,16	141,24	188,32
15	1.863,28	6.882,38	57,37	95,84	143,76	191,68
16	1.906,83	7.118,21	58,38	97,52	146,28	195,04
17	1.951,21	7.286,11	59,38	99,20	148,80	198,40
18	1.994,76	7.520,44	60,41	100,92	151,39	201,85
19	2.039,13	7.680,73	61,42	102,60	153,90	205,21
20	2.082,68	7.912,02	62,42	104,28	156,42	208,56
21	2.126,65	8.066,18	63,43	105,96	158,94	211,92
22	2.170,62	8.295,96	64,46	107,69	161,53	215,37
23	2.214,58	8.443,27	65,47	109,37	164,05	218,73
24	2.258,96	8.585,13	66,47	111,04	166,57	222,09
25	2.302,92	8.748,25	67,48	112,72	169,08	225,45
26	2.346,89	8.888,22	68,48	114,40	171,60	228,80
27	2.390,86	9.048,21	69,49	116,08	174,12	232,16

SETTEMBRE 2028

PILOTI – MEDIO RAGGIO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-32	33-50	51-70	>70
0	996,36	3.050,64	27,39	44,66	66,99	89,32
1	1.002,85	3.080,12	27,55	44,91	67,36	89,82
2	1.009,34	3.109,60	27,70	45,16	67,73	90,31
3	1.015,83	3.139,08	27,85	45,40	68,11	90,81
4	1.022,32	3.168,56	28,00	45,65	68,48	91,30
5	1.028,81	3.198,04	28,16	45,90	68,85	91,80
6	1.060,40	3.364,66	28,52	46,50	69,75	93,00
7	1.092,46	3.499,05	28,90	47,12	70,68	94,24
8	1.124,05	3.664,03	29,27	47,72	71,58	95,44
9	1.155,65	3.794,59	29,66	48,36	72,54	96,72
10	1.187,25	3.957,94	30,03	48,96	73,44	97,92
11	1.218,85	4.085,09	30,50	49,72	74,58	99,44
12	1.250,90	4.249,58	30,95	50,46	75,69	100,92
13	1.282,50	4.372,61	31,42	51,22	76,83	102,44
14	1.314,11	4.535,79	31,88	51,98	77,97	103,96
15	1.345,70	4.652,65	32,34	52,72	79,08	105,44
16	1.377,30	4.814,18	32,80	53,48	80,22	106,96
17	1.409,35	4.927,30	33,27	54,24	81,36	108,48
18	1.440,96	5.086,79	33,72	54,98	82,47	109,96
19	1.473,00	5.193,38	34,19	55,74	83,61	111,48
20	1.504,60	5.351,61	34,66	56,50	84,75	113,00
21	1.536,21	5.454,39	35,11	57,24	85,86	114,48
22	1.568,26	5.611,01	35,58	58,00	87,00	116,00
23	1.599,86	5.708,44	36,04	58,76	88,14	117,52
24	1.631,45	5.862,97	36,50	59,50	89,25	119,00
25	1.663,05	5.960,40	36,96	60,26	90,39	120,52
26	1.694,64	6.057,82	37,43	61,02	91,53	122,04
27	1.726,24	6.155,25	37,90	61,78	92,67	123,56

SETTEMBRE 2028

CAPO CABINA SENIOR

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	839,12	1.019,80	11,18	22,36	33,54	44,72	89,44
1	863,46	1.044,11	11,26	22,52	33,79	45,05	90,10
2	887,80	1.068,41	11,34	22,69	34,03	45,38	90,75
3	912,14	1.092,72	11,43	22,85	34,28	45,70	91,41
4	936,48	1.117,03	11,51	23,02	34,52	46,03	92,06
5	960,83	1.141,34	11,59	23,19	34,78	46,37	92,74
6	1.002,21	1.190,23	11,69	23,39	35,08	46,78	93,56
7	1.043,07	1.222,68	11,80	23,59	35,39	47,19	94,37
8	1.083,75	1.268,77	11,90	23,80	35,69	47,59	95,18
9	1.096,67	1.281,53	12,01	24,02	36,03	48,04	96,08
10	1.109,40	1.307,89	12,12	24,24	36,37	48,49	96,97
11	1.121,91	1.316,12	12,23	24,47	36,70	48,93	97,87
12	1.133,86	1.342,31	12,34	24,67	37,01	49,34	98,68
13	1.146,29	1.350,40	12,45	24,89	37,34	49,79	99,58
14	1.158,23	1.376,99	12,56	25,12	37,68	50,24	100,47
15	1.170,02	1.384,16	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
16	1.181,64	1.410,91	12,78	25,57	38,35	51,13	102,28
17	1.192,98	1.417,52	12,89	25,79	38,68	51,58	103,16
18	1.204,19	1.444,41	13,00	25,99	38,99	51,99	103,97
19	1.215,51	1.450,73	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
20	1.226,27	1.477,84	13,22	26,44	39,66	52,88	105,76
21	1.236,90	1.484,82	13,37	26,75	40,12	53,49	106,98
22	1.247,33	1.509,23	13,40	26,81	40,21	53,61	107,23
23	1.257,62	1.511,56	13,43	26,87	40,30	53,73	107,47
24	1.267,31	1.548,03	13,82	27,64	41,46	55,28	110,56
25	1.278,63	1.554,35	13,93	27,87	41,79	55,72	111,46
26	1.289,94	1.560,67	14,04	28,10	42,12	56,16	112,36
27	1.301,26	1.566,99	14,15	28,33	42,45	56,60	113,26

SETTEMBRE 2028

CAPO CABINA

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	829,00	908,67	9,84	19,68	29,52	39,36	78,72
1	853,01	931,94	9,95	19,90	29,86	39,81	79,62
2	877,02	955,21	10,06	20,13	30,19	40,26	80,51
3	901,02	978,48	10,18	20,35	30,53	40,70	81,41
4	925,03	1.001,76	10,29	20,58	30,86	41,15	82,30
5	949,04	1.025,03	10,40	20,81	31,21	41,61	83,23
6	989,95	1.074,85	10,64	21,27	31,91	42,55	85,10
7	1.030,35	1.107,36	10,82	21,64	32,46	43,28	86,56
8	1.070,42	1.155,69	11,00	22,01	33,01	44,01	88,03
9	1.083,12	1.166,49	11,19	22,37	33,56	44,74	89,49
10	1.095,61	1.194,01	11,38	22,76	34,14	45,52	91,04
11	1.107,90	1.201,67	11,49	22,98	34,47	45,97	91,93
12	1.119,86	1.226,52	11,60	23,21	34,81	46,41	92,83
13	1.131,89	1.234,51	11,73	23,45	35,18	46,90	93,80
14	1.143,61	1.259,63	11,84	23,67	35,51	47,35	94,70
15	1.155,18	1.266,68	11,96	23,92	35,88	47,84	95,67
16	1.166,54	1.291,97	12,07	24,14	36,21	48,28	96,57
17	1.177,71	1.298,18	12,18	24,37	36,55	48,73	97,46
18	1.188,70	1.323,94	12,30	24,61	36,91	49,22	98,44
19	1.199,64	1.330,16	12,42	24,83	37,25	49,67	99,33
20	1.210,21	1.355,74	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
21	1.220,62	1.362,04	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
22	1.230,81	1.386,38	12,74	25,48	38,23	50,97	101,94
23	1.240,87	1.390,14	12,82	25,65	38,47	51,29	102,59
24	1.250,52	1.421,93	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
25	1.260,93	1.428,23	13,25	26,50	39,74	53,00	106,01
26	1.271,35	1.434,53	13,39	26,78	40,16	53,57	107,15
27	1.281,77	1.440,83	13,53	27,06	40,58	54,14	108,29

SETTEMBRE 2028

ASSISTENTI DI VOLO

Anzianità	Stip.Base x 14 mens	I.V.M.G. x 14 mens	31-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	818,90	797,86	8,51	17,02	25,53	34,04	68,08
1	842,57	820,03	8,65	17,30	25,95	34,60	69,20
2	866,23	842,20	8,79	17,58	26,37	35,16	70,32
3	889,90	864,37	8,93	17,86	26,79	35,72	71,44
4	913,56	886,54	9,07	18,14	27,21	36,28	72,56
5	937,23	908,70	9,21	18,43	27,64	36,85	73,71
6	977,70	958,81	9,57	19,14	28,71	38,28	76,55
7	1.017,63	991,08	9,83	19,67	29,50	39,33	78,67
8	1.057,09	1.038,56	10,10	20,20	30,29	40,39	80,78
9	1.069,57	1.051,43	10,37	20,75	31,12	41,49	82,98
10	1.081,81	1.080,12	10,64	21,27	31,91	42,55	85,10
11	1.093,90	1.087,54	10,76	21,52	32,28	43,04	86,07
12	1.105,84	1.111,38	10,88	21,76	32,64	43,52	87,05
13	1.117,49	1.118,30	11,00	22,01	33,01	44,01	88,03
14	1.128,99	1.142,30	11,12	22,23	33,35	44,46	88,92
15	1.140,35	1.148,86	11,24	22,47	33,71	44,95	89,90
16	1.151,46	1.173,03	11,36	22,72	34,08	45,44	90,87
17	1.162,43	1.179,16	11,48	22,96	34,44	45,92	91,85
18	1.173,19	1.203,47	11,60	23,21	34,81	46,41	92,83
19	1.183,78	1.209,52	11,73	23,45	35,18	46,90	93,80
20	1.194,16	1.233,97	11,85	23,69	35,54	47,39	94,78
21	1.204,34	1.239,27	11,97	23,94	35,91	47,88	95,75
22	1.214,29	1.263,87	12,09	24,18	36,27	48,37	96,73
23	1.224,13	1.268,72	12,21	24,43	36,64	48,85	97,71
24	1.233,74	1.296,18	12,41	24,81	37,22	49,63	99,25
25	1.243,58	1.301,03	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
26	1.253,42	1.305,88	12,65	25,31	37,96	50,59	101,21
27	1.263,26	1.310,73	12,77	25,56	38,33	51,07	102,19

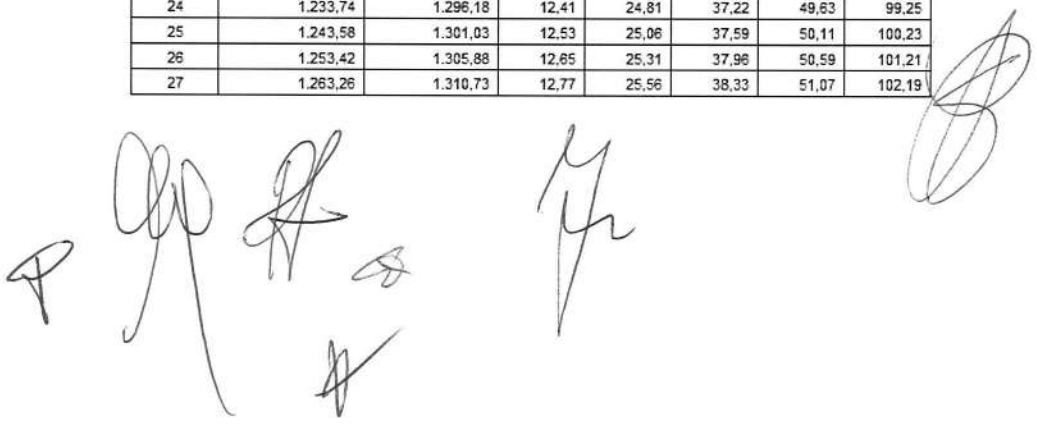


TABELLA
B

	PILOTI	
	BASE	IVMG
	X 14 mesi	x14 mesi
01-set-26	839,42	1590,35
01-set-27	873	1653,96
01-set-28	916,65	1736,66

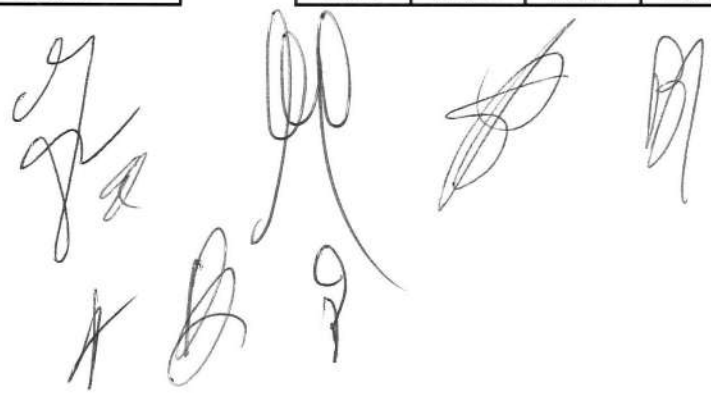
PILOTI LUNGO RAGGIO			
IVO			
31-50	51-60	61-70	>70
17,64	35,29	52,93	68,52
17,64	35,29	52,93	68,52
17,64	35,29	52,93	68,52

	PILOTI	
	BASE	IVMG
	X 14 mesi	x14 mesi
01-set-26	839,42	1516,43
01-set-27	873	1577,09
01-set-28	916,65	1655,95

PILOTI CORTO RAGGIO			
IVO			
31-32	33-50	51-70	>70
18	30,37	45,55	60,74
18	30,37	45,55	60,74
18	30,37	45,55	60,74

	ASSISTENTE DI VOLO	
	BASE	IVMG
	X 14 mesi	x14 mesi
01-set-26	689,91	385,6
01-set-27	717,51	401,03
01-set-28	753,39	421,08

ASSISTENTE DI VOLO				
IVO				
31-40	41-60	61-70	71-80	>80
5,96	11,91	17,87	23,83	47,66
5,96	11,91	17,87	23,83	47,66
5,96	11,91	17,87	23,83	47,66



PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

PARTE SPECIALE

Art. 39 – Assunzione

L'assunzione è subordinata alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese, conformemente ai livelli definiti internazionalmente (ICAO: 6 per l'italiano, 4 per l'inglese)

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

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

La Compagnia dovrà fornire, anche attraverso i canali di comunicazione interna comunemente in uso, finanche per via telematica:

- copia dei contratti di primo e secondo livello
- informativa sulla previdenza complementare

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

- Titolo di studio richiesto dall'Azienda
- qualifiche professionali richieste per legge e dalle disposizioni aziendali e/o dalla contrattazione di secondo livello, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo brevetto C.P.L. + I.R. e A.T.P.L., almeno "frozen" o MPL per i Copiloti, in corso di validità nonché le eventuali qualifiche professionali;
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare;
- attestazione ufficiale, o tramite autocertificazione ai sensi di legge, di eventuale esperienza pregressa.

I Piloti verranno di norma assunti per operare su aeromobili di medio raggio.

Il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di domicilio che renda raggiungibile la base di servizio entro e non oltre 90 minuti.

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

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

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

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

Art. 40 – Doveri dei componenti l'equipaggio di condotta

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

- *Comandanti*

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

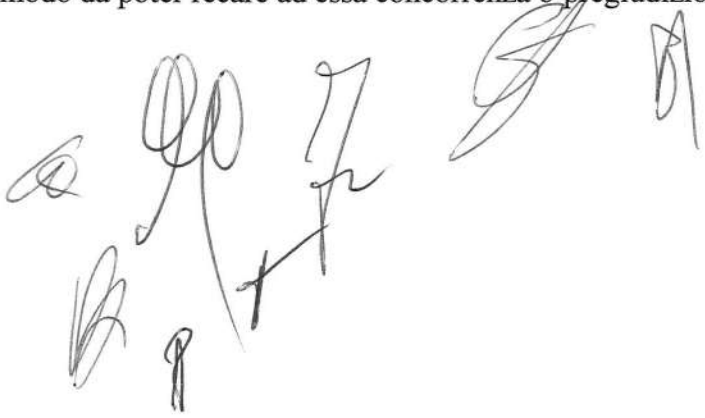
- compilare e presentare il piano di volo qualora non fosse predisposto da strutture aziendali preposte a tale attività;
- effettuare le ispezioni di transito e pre-volo;
- effettuare ispezioni particolari, qualora autorizzate dagli enti competenti;
- presiedere le attività connesse al rifornimento carburante,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

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

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

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

- 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 contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Compagnia e quanto previsto dagli A.O.M., accettati dall'Autorità;
- non trattare affari, per conto proprio o di terzi che possano interferire con lo svolgimento dell'attività operativa o risultare in contrasto con gli interessi della Compagnia, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione ed organizzazione della Compagnia o farne uso in modo da poter recare ad essa concorrenza o pregiudizio.



Art. 41 – Divise - Indumenti di Volo - Bagaglio

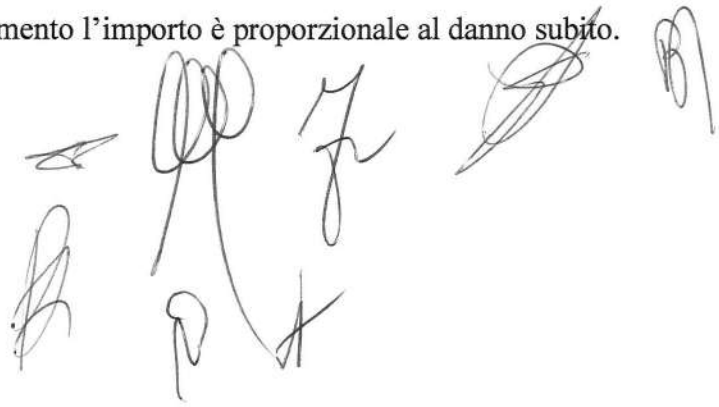
Il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica e grado.

La vestizione è interamente a carico della Compagnia.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Personale Navigante Tecnico 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 Personale Navigante Tecnico.

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

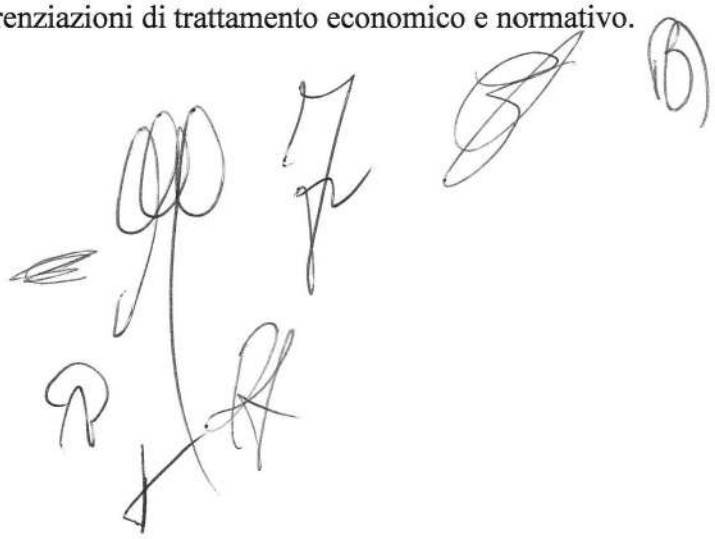


Art. 42 – Gradi

I gradi dei Personale Navigante Tecnico sono i seguenti:

Comandante Senior
Comandante
Primo Ufficiale
Pilota di 1ª
Pilota di 2ª

I diversi gradi non comportano differenziazioni di trattamento economico e normativo.



43

Art. – Passaggio di grado

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

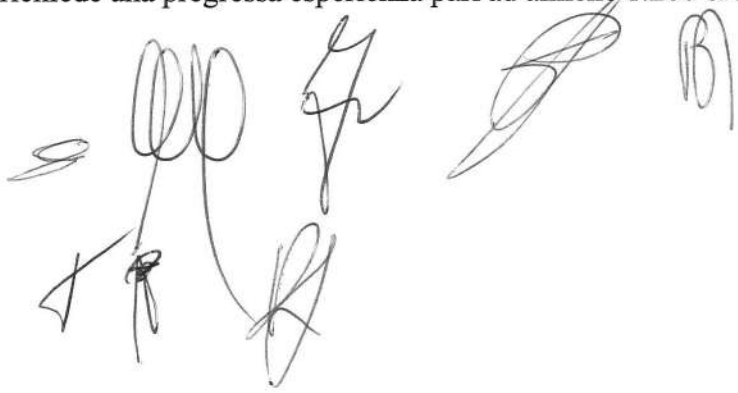
Il passaggio da Comandante a Comandante Senior avviene quando il Comandante abbia maturato nel grado un'anzianità di servizio di almeno 4.000 ore di volo o 60 mesi di effettivo servizio in linea come titolare.

Il Pilota di 2ª con anzianità di effettivo servizio di 12 mesi dall'assunzione consegue di diritto il grado di Pilota di 1ª sempre che sia impiegato in qualità di membro effettivo di equipaggio.

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

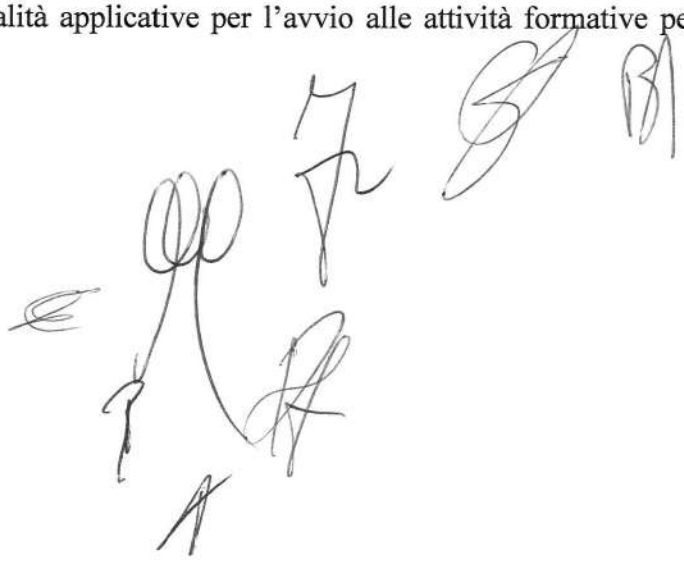
I passaggi di grado sono comunicati per iscritto dalla Compagnia.

L'assunzione diretta come Pilota di prima richiede una pregressa esperienza pari ad almeno 1.200 ore di volo di cui almeno 600 di linea.



Art. 44 – Criteri di avvio alla crescita professionale

Le Parti ritengono che, stante l'attuale struttura del Personale Navigante Tecnico che risente delle assunzioni massive nella fase della start up, sia necessario istituire una Commissione Paritetica Temporanea che definirà le modalità applicative per l'avvio alle attività formative per la crescita professionale.



Art. 45 Definizione pilota con esperienza

Le parti ritengono essenziale trovare una comune chiave di lettura nell'ambito dell'acquisizione delle competenze e dell'esperienze del personale navigante tecnico, in particolare quando queste possano essere avvenute al di fuori della Compagnia.

A tal fine condividono che possa considerarsi Pilota esperto chi abbia conseguito almeno 3.500 ore di volo con tale qualifica in Azienda e/o in Vettori operanti sul trasporto aereo commerciale di linea o cargo.

L'esperienza conseguita all'esterno dell'Azienda dovrà essere adeguatamente certificata e potrà essere verificata, anche in corso del rapporto di lavoro, da parte aziendale.

Quanto sopra, salvo specifiche regolamentazioni transitorie definite dalle parti, non comporta alcun automatico riconoscimento di anzianità e/o di istituti economico/normativi.

Art. 46 Corso Comando

L'Azienda per soddisfare le esigenze organizzative di nuovi Comandanti si rivolgerà primariamente al personale interno che abbia raggiunto i requisiti previsti.

L'avvio al corso comando è effettuato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, delle valutazioni aziendali e tenendo conto della professionalità, dell'esperienza complessivamente maturata, delle abilitazioni e certificazioni possedute dai candidati, nonché dalla conoscenza delle procedure operative.

Tale avvio al corso comando prevede il superamento di un *entry assesment* effettuato dall'Azienda.

La posizione del candidato che non abbia superato il corso di addestramento per il comando al quale sia stato avviato per la prima volta, sarà ripresa in esame ai fini di un secondo avvio al corso comando non prima di un periodo pari a 12 mesi a far data dalla prima esclusione. L'eventuale esito negativo del corso sarà comunicato per iscritto e il Pilota potrà essere impiegato sulla macchina di provenienza.

La rinuncia del Pilota all'avvio al corso di addestramento al comando non viene considerata prova negativa qualora l'interessato informi della propria decisione l'Azienda entro 30 giorni dalla comunicazione riguardante la sua idoneità all'avvio al corso comando. Il Pilota rinunciatario verrà ripreso in esame per l'avvio al corso comando alla successiva convocazione della Commissione Avvio al Comando.

In considerazione degli importanti oneri sostenuti dall'Azienda per i percorsi di crescita professionale del PNT verrà richiesta, quale condizione per l'avvio del corso comando la sottoscrizione di clausole di stabilità.

Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte di piloti che abbiano ottenuto l'abilitazione per il comando nei 5 anni precedenti, gli stessi saranno tenuti alla restituzione del costo complessivamente sostenuto dall'Azienda per il corso, preventivamente comunicato al dipendente, da riproporzionare in ragione del tempo trascorso tra l'inizio dello stesso e la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di nomina a comandante il Primo Ufficiale sarà inquadrato nella scala retributiva dei Comandanti con un'anzianità pari al 75% di quella maturata nella qualifica precedente, con un cap di decremento fino ad un massimo di 3 anni di anzianità. Decorsi 5 anni dalla nomina, con il passaggio di grado a Comandante Senior, la riduzione di anzianità retributiva previamente applicata sarà recuperata nell'arco dei successivi 3 anni, a decorrere dall'anno stesso del passaggio.

Norma transitoria

Relativamente alle nomine a Comandante già avvenute alla data di sottoscrizione della presente intesa, si conviene che all'atto del passaggio di grado a Comandante Senior, la riduzione di anzianità retributiva previamente applicata sarà recuperata, nella misura massima di 5 anni non computati, nell'arco dei successivi 2 anni, a decorrere dall'anno stesso di passaggio, con le seguenti modalità:

- riduzione 5 anni: recupero 3 anni sul primo anno, 2 anni sul secondo anno
- riduzione 4 anni: recupero 2 anni sul primo anno, 2 anni sul secondo anno
- riduzione 3 anni: recupero 2 anni sul primo anno, 1 anni sul secondo anno
- riduzione 2 anni: recupero 1 anni sul primo anno, 1 anni sul secondo anno
- riduzione 1 anno: recupero 1 anno sul primo anno.

47

Art. – Assicurazioni

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

- COMANDANTI:

a) per morte: Euro 402.800
b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 537.000
c) per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).
Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: Euro 167.800
L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Comandanti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive integrazioni e modificazioni.
In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).
L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio".
Sempre per i medesimi capitali, con riferimento a ciascuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b), c), vengono altresì assicurati gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa.
La Compagnia assicura, inoltre, i Comandanti per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità con gli stessi massimali.
La Compagnia assicura il Comandante nel caso di morte per qualsiasi causa secondo i capitali di seguito indicati: € 268.000.
La Compagnia assicura i Comandanti per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo) derivante da qualsiasi causa per i capitali indicati nella tabella sotto riportata:

fino a 57 anni 362.000,00
58 anni 207.000,00
59 anni 155.000,00
60 anni 104.000,00
61 anni 62.000,00
62 anni 42.000,00
63 anni 31.000,00
64 anni e oltre 19.000,00

Con le frasi:
"fino a 57 anni" si intende: fino alla data di compimento del 57° anno di età e così via per le frasi successive;

- PILOTI

1. per morte: Euro 268.000

2. per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 402.800

3. per invalidità permanente (generica) parziale, i capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 2b).

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

- Euro 128.000,00 per i Piloti.

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Piloti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive integrazioni e modificazioni.
In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 2).
L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dai Piloti nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio".
Sempre per i medesimi capitali, con riferimento a ciascuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b), c), vengono altresì assicurati gli infortuni subiti dai Piloti nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa.
La Compagnia assicura, inoltre, i Piloti per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità con gli stessi massimali di cui sopra.

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

- € 268.000.

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

Fino a 57 anni 272.000,00
58 anni 155.000,00
59 anni 117.000,00
60 anni 78.000,00
61 anni 47.000,00
62 anni 31.000,00
63 anni 24.000,00
64 anni e oltre 19.000,00

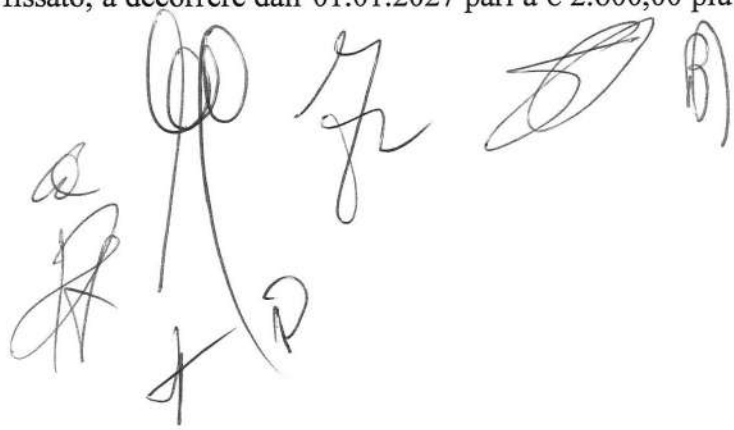
Con le frasi:
"fino a 57 anni" si intende: fino alla data di compimento del 57° anno di età e così via per le frasi successive.

La Compagnia assicura i Comandanti per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 80,00 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

La Compagnia assicura i Piloti per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 55,00 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

La Compagnia, tramite l'adesione alla Cassa Sanivolo, assicura il Personale Navigante Tecnico per prestazioni sanitarie, integrative al Servizio Sanitario Nazionale.

L'onere assicurativo complessivo annuo pro-capite a carico dell'Azienda per ciascun Comandante/Pilota aderente è fissato, a decorrere dall'01.01.2027 pari a € 2.600,00 più lo 0,8% per le spese di funzionamento.



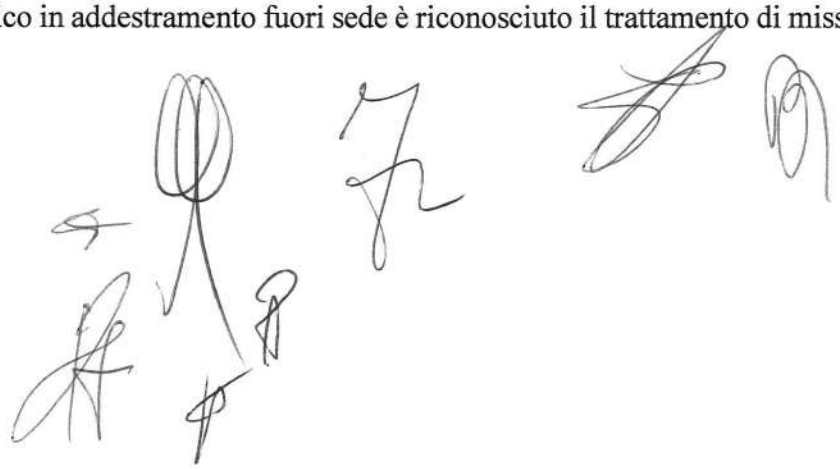
48

Art. — Missioni non di linea

Al Personale Navigante Tecnico in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità. Si stabilisce che forfetariamente tali spese saranno compensate con la corresponsione della diaria di € 60 giornaliere.

Ove la missione non di linea all'estero si protragga oltre il 3° giorno, il trattamento di cui al precedente punto 1 è integrato, con decorrenza dal 3° giorno, con una indennità giornaliera aggiuntiva di € 22.

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



Art. 43 – Provvedimenti Disciplinari

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

a. rimprovero verbale;

b. rimprovero scritto;

c. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione (retribuzione mensile/200),

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 Pilota 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 negligentemente 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;

f. leda l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.

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

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il Pilota che:

a. commetta lieve insubordinazione verso i superiori

b. danneggi colposamente beni della Compagnia

c. provochi una rissa sul posto di lavoro

d. si assenti ingiustificatamente dal lavoro per oltre un giorno

e. trasgredisca le norme contenute nel manuale operativo causando pregiudizio alla sicurezza del volo e/o alla regolarità e puntualità delle operazioni

f. 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;

g. leda gravemente l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato.

4. Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del Pilota colpevole di mancanze gravi, tali da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

   A titolo esemplificativo e non esaustivo, incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il Pilota 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 implichino 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;

   h. produca false dichiarazioni e/o contraffazioni documentali durante la fase di selezione e assunzione, in quanto determinanti la lesione irreparabile del vincolo fiduciario e violazione dei doveri di correttezza e buona fede (licenziamento per giusta causa).

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

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il Pilota potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non sarà inferiore a 10 giorni.

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

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

Nei casi dì particolare gravità, nelle more tra la contestazione dell'addebito e l'adozione del provvedimento disciplinare, la Compagnia potrà dispensare dal servizio, in via cautelativa, il Pilota, con decorrenza della retribuzione di fatto (retribuzione base, scatti di anzianità, contingenza, indennità di volo minima garantita).



Art. 50 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

Superato il periodo di prova, i termini di preavviso saranno di 20 giorni per ogni anno intero di servizio prestato dal Pilota presso la Compagnia, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 4 mesi.

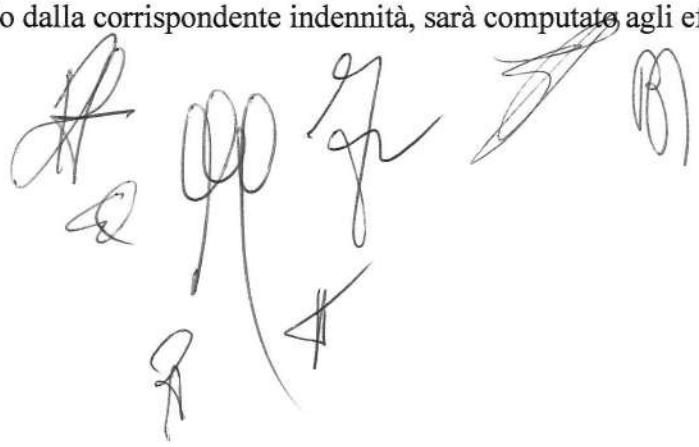
Le frazioni di un anno saranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

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

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

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, mentre per le dimissioni è richiesta la trasmissione telematica così come prevista dalla normativa vigente. Ove una delle due parti risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso predetti, i termini stessi saranno sostituiti da un'indennità pari all'importo della retribuzione minima garantita e relativa al periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.



Art. 51 – Previdenza Complementare

Le Parti convengono che il Personale Navigante Tecnico dipendente della Compagnia possa aderire al Fondo Pensione Complementare "Fondaereo". Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L'adesione individuale al Fondo per i nuovi assunti avverrà dalla data di assunzione ai sensi del decreto legislativo 05.12.2005 n.252 e successive modifiche e integrazioni, come da ultimo modificato dalla L.199 del 30.12.2025, salvo i casi previsti dalla legge.

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

A decorrere dal 01.01.2027 la contribuzione a carico aziendale sarà pari al 3%.

Quanto sopra nell'ottica di rinforzare a pieno il secondo pilastro della previdenza che, in particolare per il personale navigante e per il meccanismo contributivo che lo coinvolge, rende particolarmente importante favorire il processo di capitalizzazione parallela presso un fondo privato rispetto alla gestione pubblica.

Infatti, stante la attuale struttura retributiva e contributiva, è fondamentale dare stimolo a questo istituto, in particolare per il personale a maggior seniority e con minor tempo residuo di supportare la costituzione di un capitale nel fondo privato atto a complementare in maniera sostanziale il trattamento pensionistico pubblico che andrà a ricevere una volta posto in quiescenza.

A decorrere sempre dal 01.01.2027, la contribuzione per i Piloti con anzianità aziendale di almeno 24 mesi e con età superiore ai 50 anni (intendendo dalla data di compimento del 50° anno), sarà pari a 4% della retribuzione utile ai fini del TFR.

Le parti confermano che questo meccanismo è pienamente conforme con il dettato della Direttiva Europea 2000/78/CE e del D. Lgs. 216/2003 rientrando in quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 6, comma 1, alinea b della normativa europea e 3, commi 4 bis e 4 ter di quella nazionale.

L'obbligo contributivo è assunto dall'Azienda solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondaereo e finché rimane l'iscrizione allo stesso Fondo.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dall'Azienda nel caso in cui il PNT decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella di categoria.

PERSONALE NAVIGANTE DI CABINA

PARTE SPECIALE

Art. 52 – Assunzione

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

All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare all'Assistente di Volo, in conformità al D.Lgs. 104 del 30.06.2022 e dalla L. 199 del 30.12.2025, per iscritto:

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

La Compagnia dovrà fornire, anche attraverso i canali di comunicazione interna comunemente in uso, finanche per via telematica:

- copia dei contratti di primo e secondo livello;
- informativa sulla previdenza complementare.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare la seguente documentazione:

- titolo di studio richiesto dall'Azienda;
- documentazione attestante l'iscrizione nell'apposito registro per il personale di volo presso ENAC e l'idoneità al volo secondo la legislazione vigente ed i protocolli aziendali;
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare;
- attestazione ufficiale, o tramite autocertificazione ai sensi di legge, di eventuale esperienza pregressa.

L'Assistente di Volo ha l'obbligo di domicilio che sia nelle vicinanze dell'aeroporto e renda raggiungibile la base di servizio entro e non oltre 90 minuti.

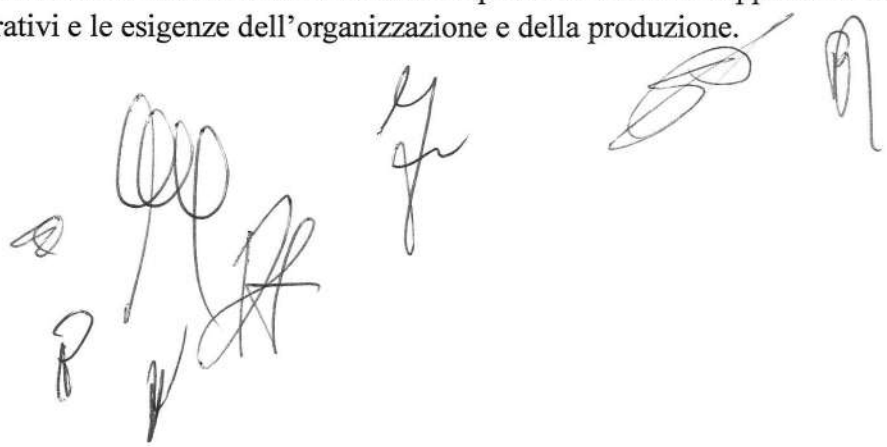
L'Assistente di Volo è tenuto a dichiarare la sua residenza, il suo abituale domicilio ed il recapito telefonico, nonché a notificare ogni successivo mutamento.

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

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

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

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



Art. 53 – Divise - Indumenti Di Volo - Bagagli

L'Assistente di Volo ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica e grado, secondo le norme emanate in merito dalla Compagnia.

La vestizione è interamente a carico della Compagnia.

Per la perdita totale del vestiario/bagaglio in conseguenza di avvenimenti di volo, viene corrisposta la somma di Euro 155,00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia impiegato in servizio di durata inferiore ai 5 giorni, e di Euro 235.00 nel caso in cui l'Assistente di Volo sia impiegato in servizio di durata pari o superiore ai 5 giorni.

L'importo è uguale per tutte le qualifiche. Nel caso di perdita parziale o deterioramento l'importo è proporzionale al danno subito.



Art. 54 – Qualifiche

Le qualifiche degli Assistenti di Volo sono le seguenti:

- Capo Cabina Senior
- Capo Cabina
- Assistente di Volo

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

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

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

- collaborare con la Struttura Direzionale competente alla definizione degli standards qualitativi ed al loro miglioramento anche attraverso la partecipazione diretta a specifiche iniziative predisposte a tale scopo;
- collaborare con le Strutture Aziendali preposte al miglioramento dei livelli addestrativi e dei processi di comunicazione attraverso la partecipazione a specifiche iniziative predisposte a tale scopo;
- mantenere gli opportuni collegamenti con il Comandante in tutte le fasi operative collegate al volo e durante le soste;
- garantire nelle fasi operative collegate al volo e durante le soste la propria attività di coordinamento con gli enti di Compagnia circa le problematiche commerciali inerenti il servizio di cabina, ivi comprese le fasi di imbarco passeggeri;
- gestire, supervisionare e partecipare al servizio di bordo quando necessario, con l'obiettivo dell'ottimizzazione del servizio al cliente;
- curare i contatti con i passeggeri per particolari problemi anche di natura commerciale;
- curare l'addestramento sul lavoro dell'equipaggio di cabina e la realizzazione dei processi valutativi di detto personale;
- vigilare sulle attività complessive in cabina e sul corretto svolgimento della prestazione dell'equipaggio di cabina durante il servizio, nonché sulla variazione di configurazione di cabina effettuata dagli assistenti di volo riportando gli eventi e i comportamenti anomali o contrari ai regolamenti ed alla disciplina nei previsti rapporti, nonché segnalandoli immediatamente al Comandante;
- è responsabile delle vendite di bordo, quando previste e allorché operi come unico responsabile;
- coordinare l'effettuazione di servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite.

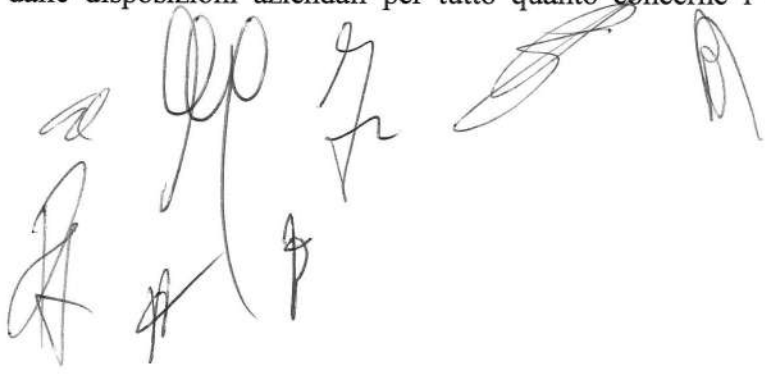
Il Capo Cabina svolge i compiti del Capo Cabina Senior nei voli in cui operi come unico responsabile.

Il Capo Cabina, nei voli in cui sia prevista la presenza di un Capo Cabina Senior, riportando a quest'ultimo, nelle classi di servizio e/o nelle aree dell'aeromobile affidate al suo coordinamento, ha il compito di:

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

L'Assistente di Volo ha il compito di:

- assicurare la gestione delle emergenze a bordo, secondo le procedure di sicurezza;
- accogliere i passeggeri a bordo ed assisterli durante le operazioni di imbarco all'interno dell'aeromobile e durante il volo;
- assicurare il servizio di bordo e la variazione di configurazione aeromobile secondo le disposizioni ed i regolamenti aziendali;
- cooperare con il Capo Cabina Senior/Capo Cabina nella gestione delle vendite a bordo, quando previste;
- effettuare servizi di bordo complementari e specifici servizi, quali promozione e vendite;
- eseguire quanto previsto dalle disposizioni aziendali per tutto quanto concerne i servizi complementari di bordo.



Art. 55 – Passaggi di qualifica

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

Ai fini del passaggio di qualifica del PNC si prevede un assessment effettuato dalla Società nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e delle valutazioni aziendali.

Ai fini del passaggio è previsto alternativamente un periodo di "facente funzioni" stabilito in:

- almeno 180 ore di volo realizzate in un periodo consecutivo di minimo 3 mesi o più;
- 900 ore di volo anche in più riprese purché nell'arco di 24 mesi.

L'avvio al periodo di "facente funzioni" verrà formalizzato con lettera scritta da parte dell'Azienda all'AV interessato, con relativo adeguamento della retribuzione.

Il periodo di assenza dal servizio per maternità congela il periodo di "facente funzioni".

Ai Capo Cabina, che abbiano superato positivamente il periodo di facente funzioni verrà riconosciuta la decorrenza di qualifica come segue: 1) per i casi di cui al punto a) dalla data di inizio funzioni; 2) per i casi di cui al punto b) con 6 mesi di retroattività.

Verrà invece attribuita la sola differenza di stipendio per il periodo di effettivo svolgimento delle mansioni superiori ai candidati ritenuti non idonei durante lo svolgimento delle funzioni.

Le norme di cui ai capoversi precedenti del presente articolo si applicano alle promozioni da Capo Cabina a Capo Cabina Senior.

Art. 56 – Assicurazioni

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

a) per morte:

- A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 202.000,00
- A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 114.000

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

- A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 268.000,00
- A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 141.000,00

c) per invalidità permanente (generica) parziale

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

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

- A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 63.000,00
- A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 43.000,00

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

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

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

a) Per morte

- A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 202.000,00
- A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 114.000

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta:

- A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 268.000,00
- A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 141.000,00

c) Per invalidità permanente (generica) parziale:

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

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

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi € 63.000,00

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi € 43.000,00

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

ETA'	C.A.
Fino a 35 anni	€ 52.000,00
Fino a 45 anni	€ 42.000,00
Fino a 55 anni	€ 31.000,00
Oltre 55 anni	€ 19.000,00

Con le frasi:

"fino a 35 anni" si intende: fino alla data di compimento del 35° anno di età e così via per le frasi successive.

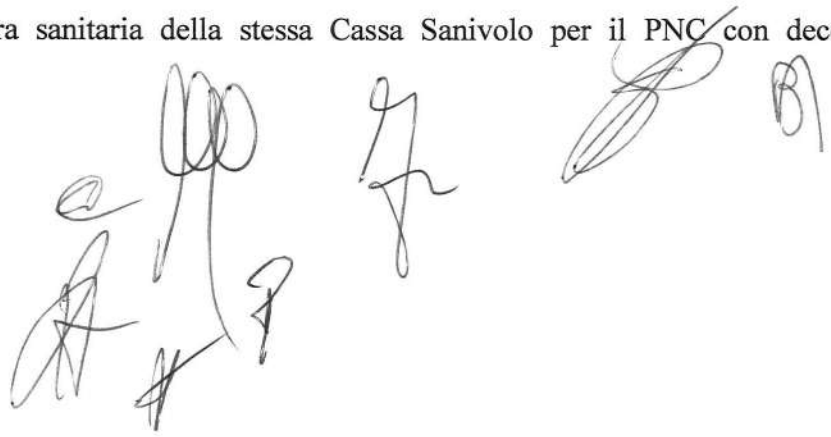
L'assicurazione per le malattie professionali è effettuata solo in quanto obbligatoria per legge nei limiti da questa fissati.

La Compagnia assicura il Personale Navigante di Cabina per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 30,00 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

Inoltre, la Compagnia, direttamente o indirettamente attraverso fondi od enti mutualistici esistenti o all'uopo costituiti, assicura gli AA.VV, con contratto a tempo indeterminato, per prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale, a decorrere dall'01.01.2027, con un contributo pro capite annuo di € 1.300 più il contributo dello 0,8%..

Nota a verbale

Le Parti condividono sull'importanza di creare un sistema di assicurazione sanitaria unico per il PN. A tal uopo si impegneranno a favorire le modifiche statuarie della Cassa Sanivolo al fine di consentire l'operatività della copertura sanitaria della stessa Cassa Sanivolo per il PNC con decorrenza 01.01.2027



Art. 57 – Composizione Equipaggi

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

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

AEROMOBILI MEDIO E CORTO RAGGIO

1. 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior 3 Assistenti di Volo, per gli aeromobili con configurazione con più di 150 posti per passeggeri

2. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 150 posti per passeggeri, la composizione prevista è 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior e 2 Assistenti di Volo

3. Per gli aeromobili con configurazione con meno di 100 posti per passeggeri, la composizione prevista è 1 Capo Cabina o 1 Capo Cabina Senior e 1 Assistente di Volo

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

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

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

- AEROMOBILI DI LUNGO RAGGIO

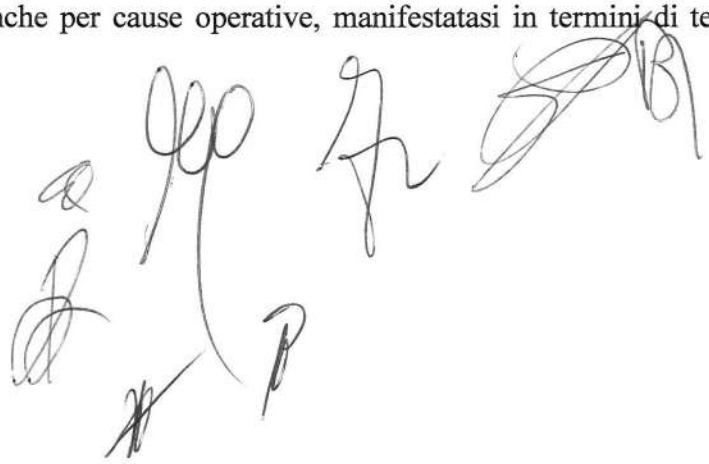
Per Aeromobile di lungo raggio s'intende l'aeromobile considerato Wide Body (ad esempio: A350, A330).

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

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

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

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



Art. 58 – Provvedimenti Disciplinari

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione (retribuzione mensile/200);

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso;

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

Il licenziamento di cui alla lettera f) può essere adottato nei confronti del personale colpevole di mancanze gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, produzione di false dichiarazioni e/o contraffazioni documentali durante la fase di selezione e assunzione, in quanto determinanti la lesione irreparabile del vincolo fiduciario e violazione dei doveri di correttezza e buona fede (licenziamento per giusta causa).

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

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

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

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

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento il lavoratore che ritenga ingiustificato il provvedimento adottato nei suoi confronti può entro 20 giorni, dal ricevimento della comunicazione del provvedimento o dalla data del rientro in sede, se successiva, e per il tramite della Organizzazione

sindacale alla quale è iscritto o conferisce mandato, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione e arbitrato, tramite la ITL, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro con funzione di Presidente scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della ITL. Il rappresentante di parte sindacale dovrà essere designato contestualmente alla richiesta di costituzione del collegio.

Qualora la compagnia non provveda entro 10 giorno dal ricevimento della richiesta a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente la sanzione disciplinare non ha effetto. La designazione del 3° arbitro dovrà avvenire d'intesa tra le parti non oltre i 10 giorni dalla comunicazione della avvenuta designazione del rappresentante della Compagnia; in mancanza di ciò, il 3^0 membro sarà designato, anche su richiesta di una sola delle parti, dal Ministero del Lavoro.

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

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

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

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



Art. 58 - Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

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

Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene per licenziamento i termini di preavviso devono essere di 20 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'Assistente presso l'Azienda, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 4 mesi.

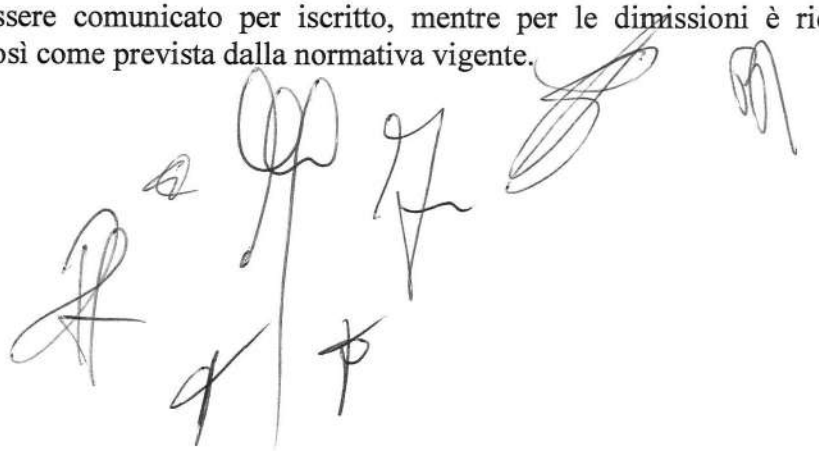
In caso di dimissioni il limite massimo di preavviso sarà ridotto alla metà.

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

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

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

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, mentre per le dimissioni è richiesta la trasmissione telematica così come prevista dalla normativa vigente.



Art. 60 – Previdenza Complementare

Le Parti convengono che il PNC dipendente della Compagnia possa aderire al Fondo Pensione Complementare "Fondaereo". Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L'adesione individuale al Fondo per i nuovi assunti avverrà dalla data di assunzione ai sensi del decreto legislativo 05.12.2005 n.252 e successive modifiche e integrazioni, come da ultimo modificato dalla L.199 del 30.12.2025, salvo i casi previsti dalla legge.

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

A decorrere dal 01.01.2027 la contribuzione a carico aziendale sarà pari al 3%.

Quanto sopra nell'ottica di rinforzare a pieno il secondo pilastro della previdenza che, in particolare per il personale navigante e per il meccanismo contributivo che lo coinvolge, rende particolarmente importante favorire il processo di capitalizzazione parallela presso un fondo privato rispetto alla gestione pubblica.

Infatti, stante la attuale struttura retributiva e contributiva, è fondamentale dare stimolo a questo istituto, in particolare per il personale a maggior seniority e con minor tempo residuo di supportare la costituzione di un capitale nel fondo privato atto a complementare in maniera sostanziale il trattamento pensionistico pubblico che andrà a ricevere una volta posto in quiescenza.

A decorrere sempre dal 01.01.2027, la contribuzione per gli Assistenti di Volo con anzianità aziendale di almeno 24 mesi e con età superiore ai 50 anni (intendendo dalla data di compimento del 50° anno), sarà pari a 4% della retribuzione utile ai fini del TFR.

Le parti confermano che questo meccanismo è pienamente conforme con il dettato della Direttiva Europea 2000/78/CE e del D. Lgs. 216/2003 rientrando in quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 6, comma 1, alinea b della normativa europea e 3, commi 4 bis e 4 ter di quella nazionale.

L'obbligo contributivo è assunto dall'Azienda solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondaereo e finché rimane l'iscrizione allo stesso Fondo.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dall'Azienda nel caso in cui il PNC decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella di categoria.

CLAUSOLE FINALI

Art. 61 - Clausola di garanzia

Le Parti ritengono fondamentale che il presente Contratto consenta da un lato di valorizzare il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati aziendali, la loro professionalità, la tutela della salute e sicurezza e lo sviluppo sostenibile, dall'altro debba essere uno strumento che favorisca il posizionamento strategico aziendale, la crescita nello scenario competitivo e la flessibilità all'interno di un settore fortemente impattato anche da dinamiche esogene.

A tal riguardo le Parti concordano che, in caso di eventi geopolitici, climatici o comunque tali da influenzare in maniera significativa e non puramente congiunturale il posizionamento delle Aziende e/o la sua situazione economico finanziaria, si incontreranno in modo urgente al fine di adattare quanto previsto dal presente contratto alla specifica situazione che si venisse a creare.

Al contempo le Parti condividono che, laddove nell'ambito degli scenari negoziali di settore, venissero sottoscritti accordi che introducano condizioni di miglior favore che alterino il quadro competitivo, si incontreranno per valutarne l'impatto sulla presente struttura contrattuale.

Art. 62 Inscindibilità delle disposizioni del Contratto

Le disposizioni del presente Accordo, nell'ambito di ogni istituto e nel corpo generale dell'intera intesa, sono tra di loro correlate ed inscindibili.

Non ci si può avvalere di uno o più articoli contrattuali disapplicandone la correlazione con il quadro normativo complessivo.

In caso di superamento per intervenute nuove disposizioni di legge di uno o più articoli del presente Contratto, le Parti stipulanti si incontreranno per adottare soluzioni che consentano l'allineamento al mutato scenario di riferimento.

Laddove di converso intervenissero orientamenti giurisprudenziali che mettessero in discussione i criteri e le modalità applicative di specifici articoli contrattuali, si condivide che, fermi restando i diritti quesiti sulla scorta di quanto definito dalle parti stipulanti il presente accordo, le parti definiranno una nuova formulazione che non comporti aggravio di costi.

