



ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

In data 2 dicembre 2021 si sono incontrate la Società Italia Trasporto Aereo S.p.A. (in avanti, anche ITA Airways o Società)

e

le Segreterie Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTO AEREO, USB LAVORO PRIVATO, FAST CONFESAL e le Presidenze di ANPAC, ANPAV, ANP, NAVAIID (in avanti, anche OOSS)

premessi che:

- in data odierna le Parti hanno sottoscritto il Verbale di accordo "Acquisizione asset e sviluppo occupazionale di ITA" e, conseguentemente, hanno condiviso il percorso di *start up* della Società individuando le misure e gli strumenti ritenuti opportuni per sostenerlo;
- è stato nel frattempo sottoscritto anche l'accordo di rinnovo del CCNL del Trasporto Aereo, Parte Specifica Vettori, per il periodo 2022-2024 (in avanti anche CCNL), che contiene disposizioni tese a sostenere gli incrementi di produttività richiesti dall'attuale scenario competitivo. Tale accordo di rinnovo, in particolare, consente anche l'attivazione tramite la contrattazione collettiva di secondo livello di specifiche misure di supporto alle fasi di *start up*;
- nella prospettiva di superare ogni regolamentazione unilaterale le Parti intendono definire l'assetto delle regole collettive applicabili al personale di ITA Airways (i) richiamando espressamente la applicabilità del CCNL a partire dal 1° gennaio 2022 e (ii) definendo con il presente accordo collettivo di secondo livello la specifica disciplina in grado di sostenere la straordinarietà della fase di *start up* della azienda;

le Parti convengono quanto segue

I. Durata e rapporto con il CCNL

1. In considerazione della straordinarietà della fase di *start up* di ITA, tenuto inoltre conto delle oggettive incertezze sull'andamento dell'industria del trasporto aereo, non da ultimo derivanti dalla imprevedibile evoluzione della crisi epidemiologica e delle sue conseguenze strutturali sulle abitudini della popolazione mondiale, le Parti, considerato quanto previsto dal rinnovato CCNL Parte Specifica Vettori e dal nuovo assetto retributivo ivi disciplinato (art. 9, Parte Comune), ritengono necessario programmare un complesso di misure ed interventi, funzionalmente e anche temporalmente articolati, che supportino la realizzazione del Piano Industriale 2021/2025 anche attraverso l'introduzione di specifiche voci retributive collettive.

2. In considerazione di quanto sopra le condizioni previste dal presente accordo, tra loro tutte inscindibilmente collegate, troveranno applicazione fino al 31 dicembre 2025 e, pertanto, dal 1° gennaio 2022 e per l'intera vigenza dell'intesa troveranno applicazione anche le tabelle retributive MOD 2 di cui al rinnovato CCNL, Parte Specifica Vettori. In considerazione della evoluzione prevista dal Piano industriale, a decorrere dal 1° gennaio 2025 per il personale navigante troverà applicazione la tabella retributiva di cui all'allegato 1.
3. In coerenza con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di riferimento e a sostegno del processo di sviluppo industriale e di innovazione organizzativa, il nuovo sistema contrattuale applicabile a ITA persegue gli obiettivi di: a) rendere tutto il personale partecipe e coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi aziendali; b) creare un'organizzazione dove l'efficienza e la qualità del servizio siano al centro dell'operatività aziendale; c) aumentare la produttività e i livelli di competitività in linea con gli standard internazionali in vista della crescente concorrenza; d) diventare un partner di interesse a lungo termine per future alleanze e/o integrazioni.

II. Premio di risultato (PDR)

1. Per tutto il Personale Navigante e di Terra della Società è previsto un premio di risultato per obiettivi semestrali (PDR) nei termini convenuti in apposita e separata intesa. Il PDR rappresenta una specifica voce retributiva ed è una quota del trattamento economico complessivo con caratteristiche di variabilità in quanto collegata al raggiungimento di obiettivi semestrali di budget di redditività (Ebitdar) e qualità del servizio (Net Promoter Score).

III. Personale Navigante

1. Per tutti gli assunti della categoria PN entro l'anno 2025 che abbiano maturato un'esperienza professionale corrispondente a quella prevista dalla normativa nazionale (Enac) ed internazionale per il riconoscimento del massimo livello dei crediti addestrativi è convenzionalmente riconosciuta a livello collettivo, e per il periodo di vigenza del presente accordo, un'anzianità convenzionale ai fini della nuova struttura retributiva quantificata incrementando di uno scatto il posizionamento salariale effettivamente goduto nell'ultimo periodo di paga precedente l'assunzione in ITA (a prescindere dalla anzianità di servizio) ai sensi di quanto previsto dal CCNL con un tetto di inserimento massimo corrispondente a 20 anni di anzianità; in ragione dei predetti crediti addestrativi al personale sopra indicato non troverà applicazione l'articolo 2 del CCNL – Sezione PNT e Sezione PNC.
2. Per il personale già in forza il trattamento retributivo di cui al punto precedente assorbe e supera definitivamente gli eventuali trattamenti individuali riconosciuti al momento dell'assunzione.

2

3. In considerazione della finalità della presente intesa per gli assunti nell'arco di piano 2021-2025 la maturazione degli scatti di anzianità inizierà al termine di un periodo di moratoria di 12 mesi decorrente dal 1° gennaio 2022 o dalla data di assunzione se successiva. Decorso tale periodo ciascuno dei primi due scatti di anzianità maturerà dopo 18 mesi ed i successivi dopo 12 mesi.
4. Al fine di migliorare la copertura sanitaria del PN: a) per il PNT la contribuzione pro capite a Sanivolo a carico aziendale sarà pari a euro 1895,00/anno a partire dal 2022; b) per il PNC alla scadenza dell'attuale polizza l'Azienda destinerà un contributo pro capite di euro 500,00/anno alla attivazione di una nuova copertura sanitaria sostitutiva della precedente. Tale contributo potrà successivamente confluire in eventuali forme di copertura collettiva.

* * *

5. Per il PNT l'Azienda si doterà entro il 2022 di una apposita lista di supporto per l'avviamento al comando ed all'aeromobile superiore previo confronto con le OO.SS.
6. In considerazione dei programmi di sviluppo l'Azienda, nella prospettiva di valorizzazione delle risorse assunte, allo stato prevede l'avviamento al corso comando di circa 130 F/O entro il 2022.
7. L'avvio al corso comando è effettuato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, delle valutazioni aziendali e tenendo conto della lista di supporto all'avviamento al comando ed all'aeromobile superiore.
8. In fase di prima applicazione, ed in attesa che vengano consolidati i criteri di cui al punto 7, coerentemente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, verranno presi in considerazione i candidati in possesso delle professionalità necessarie anche in relazione alla esperienza complessivamente maturata, alle abilitazioni e certificazioni possedute ed alla conoscenza delle procedure operative.
9. Tale avvio al corso comando prevede il superamento di un *entry assesment* effettuato dalla Società; l'avvio all'aeromobile superiore avverrà tenendo in considerazione la lista di supporto all'avviamento al comando ed all'aeromobile superiore compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative.
10. 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. In nessun caso si potrà prevedere un ulteriore avvio al comando. L'eventuale esito negativo del corso sarà comunicato per iscritto e il Pilota potrà essere impiegato sulla macchina di provenienza.
11. 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.

12. Ai fini del passaggio di aeromobile e dell'applicazione delle tabelle retributive gli aeromobili sono classificati dall'azienda in aeromobili di primo livello (corto/medio raggio) ed aeromobili di secondo livello (lungo raggio).
13. In considerazione degli importanti oneri sostenuti dalla Società per i percorsi di crescita professionale del PNT verrà richiesta, quale condizione per l'avvio del corso comando la sottoscrizione di clausole di stabilità.
14. 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.
15. 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.

* * *

16. Ai Comandanti Istruttori/Controllori - nel periodo di permanenza nell'incarico - sarà riconosciuta mensilmente e per 12 mensilità una Indennità di Volo Integrativa lorda nelle misure indicate di seguito:

Incarico	€
Istruttori	€ 600
Controllori	€ 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 4 ore.

* * *

17. Il CCNL prevede 120 gg./anno di non impiego per ciascun personale navigante; 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.
18. I riposi eccedenti il n. 7/mese sino a concorrenza della spettanza annuale sono programmati, salvo diverse esigenze della compagnia, nei mesi caratterizzati da minori volumi di attività.
19. 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 CCNL.

* * *



4

20. Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste saranno normalmente concesse dalla Azienda in misura non superiore a 8 giorni complessivi. Ove sia possibile concedere tali giornate in modo continuativo l'azienda provvederà in via prioritaria ad assegnare riposi/GLS nelle giornate adiacenti al periodo di ferie. L'eventuale accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a otto sarà valutato dall'Azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
21. Entro il 30 settembre il Navigante dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Navigante dell'accettazione o dell'impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno. In caso di mancata assegnazione del periodo richiesto verranno proposte dall'azienda soluzioni alternative. L'eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.
22. Per l'anno 2022 quanto indicato ai punti precedenti troverà applicazione compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, tenendo conto dell'avvenuto avvio delle attività operative a partire dal 15 ottobre 2021.
23. Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda, fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo.

* * *

24. Ai fini del passaggio di qualifica del PNC si prevede un *entry assessment* effettuato dalla Società nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e delle valutazioni aziendali
25. Con riferimento all'istituto del Passaggio di qualifica per il PNC, di cui al CCNL – Vettori, ai fini del passaggio è previsto un periodo di "facente funzioni" stabilito in:
 - a) 6 mesi consecutivi durante i quali il Capo Cabina facente funzioni abbia totalizzato almeno 300 ore di volo;
 - b) 900 ore di volo anche in più riprese purché nell'arco di 24 mesi.
26. L'avvio al periodo di "facente funzioni" verrà formalizzato con lettera scritta da parte dell'Azienda all'AV interessato, con relativo adeguamento della retribuzione.
27. 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.

28. 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.
29. Le norme di cui ai capoversi precedenti del presente articolo si applicano alle promozioni da Capo Cabina a Capo Cabina Senior.

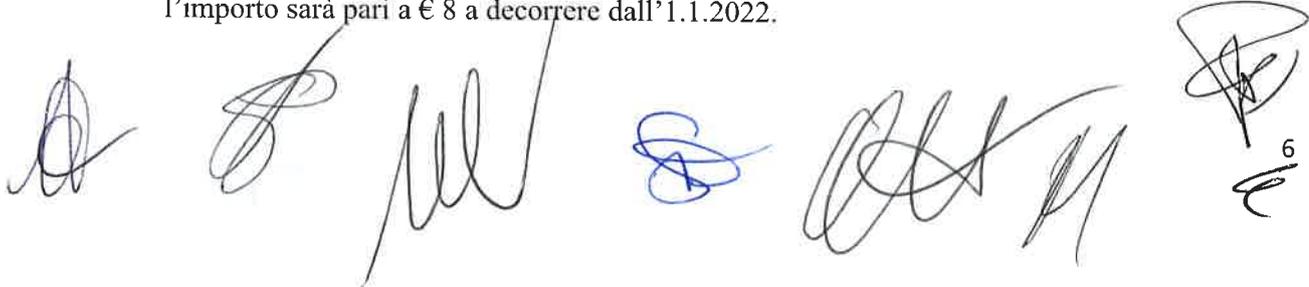
* * *

30. Al personale navigante verranno riconosciuti titoli di viaggio CRB e CFS in conformità con le policy aziendali e le disposizioni amministrative in materia. I CFS potranno essere fruiti su tutto il network della Compagnia e le tasse saranno a carico dei naviganti. Le modalità di fruizione di questi titoli di viaggio saranno dettagliate dall'Azienda e comunicate ai naviganti attraverso i sistemi con cui vengono diffuse le comunicazioni operative.
31. In considerazione dell'attività di servizio pubblico esercitata dall'Azienda e delle tempistiche del processo di programmazione dei turni, la richiesta di fruizione di congedi parentali in programmazione deve essere avanzata almeno entro i 15 giorni precedenti la pubblicazione del turno al fine di consentire l'inserimento dei giorni di assenza previsti nel sistema di programmazione dei turni; esclusivamente in questo caso al navigante non saranno assorbiti i riposi.

* * *

IV. Personale di terra

1. In relazione alla previsione dell'art 4R del CCNL relativo all'attivazione di una copertura sanitaria, con un contributo aziendale di 300 euro/anno pro-capite, al fine di analizzare le più efficaci modalità operative ed avanzare proposte verrà attivato un gruppo di lavoro congiunto con le OO.SS. rappresentative del personale di terra che designeranno ciascuna un proprio delegato per la partecipazione ai lavori, che dovranno concludersi entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa.
2. Con riferimento all'art. 2R del CCNL relativo al "Personale con funzioni direttive", stante la natura della prestazione insita nel ruolo di "direttivo", non strettamente connessa con orari prefissati, verrà riconosciuta una indennità di funzione mensile lorda di € 275,00 per 12 mensilità. Tale indennità ha natura omnicomprensiva, essendo stata calcolata comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR
3. In considerazione della pregressa esperienza specifica nel settore del trasporto aereo, per il personale di terra assunto da Alitalia SAI in A.S., quanto previsto dall'art. 1 del CCNL – Parte Specifica Vettori – Sezione Personale di Terra non eccederà i tre mesi.
4. In relazione all'articolo 5 del CCNL il valore del ticket restaurant sarà incrementato e l'importo sarà pari a € 8 a decorrere dall'1.1.2022.



6

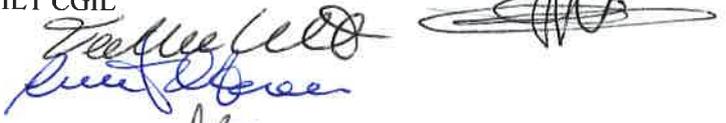
Il presente accordo è composto da 12 pagine.

Letto, confermato e sottoscritto

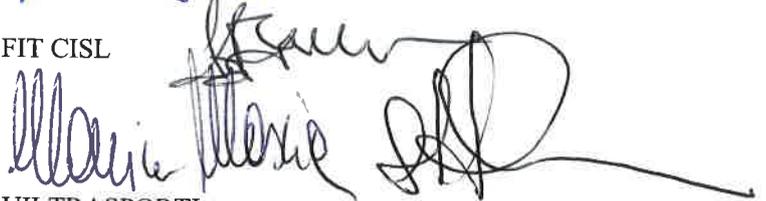
ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.A.



FILT CGIL



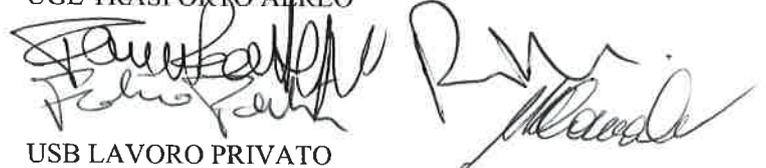
FIT CISL



UIL TRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



USB LAVORO PRIVATO

FAST CONFESAL



ANPAC



ANPAV



ANP



NAVAID

Tabelle retributive
TABELLA A dal 01.01.2025 al 31.12.2025

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	1.020,95	1.101,24
1	1.020,95	1.101,24
2	1.020,95	1.101,24
3	1.020,95	1.101,24
4	1.020,95	1.101,24
5	1.164,80	1.527,83
6	1.200,76	1.634,48
7	1.236,73	1.741,13
8	1.272,69	1.847,77
9	1.308,65	1.954,02
10	1.344,27	2.060,67
11	1.380,57	2.167,32
12	1.416,19	2.273,97
13	1.452,50	2.380,62
14	1.488,12	2.486,87
15	1.524,07	2.593,52
16	1.559,69	2.700,17
17	1.596,00	2.806,82
18	1.631,62	2.913,46
19	1.667,91	3.019,71
20	1.703,54	3.126,36
21	1.739,50	3.233,01
22	1.775,46	3.339,65
23	1.811,42	3.446,31
24	1.847,72	3.552,56

Allegato 1

TABELLA A dal 01.01.2025 al 31.12.2025

ANZIANITA'	COMANDANTI LUNGO RAGGIO				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	I.VO
0	24,19	48,38	72,56	96,75	
1	24,19	48,38	72,56	96,75	
2	24,19	48,38	72,56	96,75	
3	24,19	48,38	72,56	96,75	
4	24,19	48,38	72,56	96,75	
5	26,79	53,57	80,36	107,14	
6	27,43	54,86	82,29	109,72	
7	28,08	56,15	84,23	112,31	
8	28,72	57,45	86,17	114,89	
9	29,37	58,74	88,11	117,48	
10	30,02	60,03	90,05	120,06	
11	30,67	61,34	92,00	122,67	
12	31,31	62,61	93,92	125,23	
13	31,96	63,92	95,88	127,84	
14	32,61	65,21	97,82	130,42	
15	33,25	66,49	99,74	132,98	
16	33,90	67,80	101,69	135,59	
17	34,54	69,09	103,63	138,18	
18	35,15	70,30	105,45	140,60	
19	35,84	71,67	107,51	143,34	
20	36,48	72,95	109,43	145,90	
21	37,13	74,26	111,38	148,51	
22	37,77	75,55	113,32	151,10	
23	38,41	76,83	115,24	153,65	
24	39,06	78,12	117,18	156,24	

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	1.020,95	1.101,24
1	1.020,95	1.101,24
2	1.020,95	1.101,24
3	1.020,95	1.101,24
4	1.020,95	1.101,24
5	1.164,80	1.527,83
6	1.200,76	1.634,48
7	1.236,73	1.741,13
8	1.272,69	1.847,77
9	1.308,65	1.954,02
10	1.344,27	2.060,67
11	1.380,57	2.167,32
12	1.416,19	2.273,97
13	1.452,50	2.380,62
14	1.488,12	2.486,87
15	1.524,07	2.593,52
16	1.559,69	2.700,17
17	1.596,00	2.806,82
18	1.631,62	2.913,46
19	1.667,91	3.019,71
20	1.703,54	3.126,36
21	1.739,50	3.233,01
22	1.775,46	3.339,65
23	1.811,42	3.446,31
24	1.847,72	3.552,56

ANZIANITA'	COMANDANTI CORTO RAGGIO				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	I.VO
0	21,24	42,47	63,71	84,95	
1	21,24	42,47	63,71	84,95	
2	21,24	42,47	63,71	84,95	
3	21,24	42,47	63,71	84,95	
4	21,24	42,47	63,71	84,95	
5	23,37	46,74	70,11	93,49	
6	23,86	47,72	71,58	95,44	
7	24,36	48,72	73,07	97,43	
8	24,85	49,71	74,56	99,42	
9	25,34	50,69	76,03	101,37	
10	25,83	51,67	77,50	103,33	
11	26,34	52,67	79,01	105,35	
12	26,83	53,67	80,50	107,33	
13	27,33	54,66	81,99	109,32	
14	27,84	55,68	83,52	111,36	
15	28,34	56,67	85,01	113,34	
16	28,83	57,66	86,50	115,33	
17	29,33	58,66	87,99	117,31	
18	29,84	59,68	89,52	119,35	
19	30,33	60,67	91,00	121,34	
20	30,83	61,66	92,49	123,32	
21	31,33	62,66	93,98	125,31	
22	31,84	63,68	95,51	127,35	
23	32,33	64,67	97,00	129,34	
24	32,83	65,66	98,49	131,32	

Tabella retributive
TABELLA B dal 01.01.2025 al 31.12.2025

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip. Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	786,43	952,63
1	786,43	952,63
2	805,46	997,34
3	814,97	1.030,13
4	824,49	1.062,93
5	841,51	1.105,08
6	867,36	1.182,16
7	893,58	1.259,25
8	919,42	1.336,32
9	945,26	1.413,82
10	971,12	1.490,91
11	996,96	1.567,98
12	1.023,18	1.645,06
13	1.049,02	1.722,57
14	1.074,88	1.799,65
15	1.100,72	1.876,73
16	1.126,57	1.953,80
17	1.152,78	2.031,31
18	1.178,64	2.108,39
19	1.204,84	2.185,04
20	1.230,69	2.262,12
21	1.256,55	2.339,62
22	1.282,77	2.416,71
23	1.308,61	2.493,78
24	1.334,45	2.570,86

ANZIANITA'	PILOTILUNGO RAGGIO				
	I/V O				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	16,82	33,63	50,45	67,27	
1	16,82	33,63	50,45	67,27	
2	17,01	34,01	51,02	68,03	
3	17,13	34,26	51,39	68,52	
4	17,44	34,87	52,31	69,74	
5	17,74	35,48	53,22	70,96	
6	18,04	36,08	54,12	72,16	
7	18,34	36,68	55,02	73,36	
8	18,64	37,28	55,92	74,56	
9	18,94	37,89	56,83	75,78	
10	19,24	38,49	57,73	76,98	
11	19,60	39,20	58,79	78,39	
12	19,94	39,89	59,83	79,78	
13	20,29	40,58	60,87	81,16	
14	20,64	41,28	61,91	82,55	
15	20,99	41,98	62,97	83,97	
16	21,34	42,68	64,02	85,35	
17	21,69	43,38	65,08	86,77	
18	22,04	44,08	66,12	88,16	
19	22,39	44,77	67,16	89,54	
20	22,74	45,48	68,22	90,96	
21	23,09	46,17	69,26	92,34	
22	23,43	46,87	70,30	93,73	
23	23,78	47,56	71,34	95,12	
24	24,13	48,27	72,40	96,53	

TABELLA B dal 01.01.2025 al 31.12.2025

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip. Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	786,43	952,63
1	786,43	952,63
2	805,46	997,34
3	814,97	1.030,13
4	824,49	1.062,93
5	841,51	1.105,08
6	867,36	1.182,16
7	893,58	1.259,25
8	919,42	1.336,32
9	945,26	1.413,82
10	971,12	1.490,91
11	996,96	1.567,98
12	1.023,18	1.645,06
13	1.049,02	1.722,57
14	1.074,88	1.799,65
15	1.100,72	1.876,73
16	1.126,57	1.953,80
17	1.152,78	2.031,31
18	1.178,64	2.108,39
19	1.204,84	2.185,04
20	1.230,69	2.262,12
21	1.256,55	2.339,62
22	1.282,77	2.416,71
23	1.308,61	2.493,78
24	1.334,45	2.570,86

ANZIANITA'	PILOTI CORTO RAGGIO				
	I/V O				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	14,99	29,97	44,96	59,95	
1	14,99	29,97	44,96	59,95	
2	14,98	29,96	44,94	59,92	
3	15,18	30,37	45,55	60,74	
4	15,40	30,79	46,19	61,58	
5	15,61	31,21	46,82	62,42	
6	15,81	31,62	47,43	63,24	
7	16,02	32,04	48,06	64,08	
8	16,22	32,45	48,67	64,90	
9	16,44	32,88	49,33	65,77	
10	16,65	33,29	49,94	66,59	
11	16,90	33,81	50,71	67,62	
12	17,16	34,31	51,47	68,63	
13	17,41	34,83	52,24	69,66	
14	17,67	35,35	53,02	70,69	
15	17,92	35,85	53,77	71,70	
16	18,18	36,37	54,55	72,73	
17	18,44	36,88	55,32	73,77	
18	18,69	37,39	56,08	74,77	
19	18,95	37,90	56,85	75,81	
20	19,21	38,42	57,63	76,84	
21	19,46	38,92	58,38	77,85	
22	19,72	39,44	59,16	78,88	
23	19,98	39,96	59,94	79,91	
24	20,23	40,46	60,69	80,92	

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Tabella retributive

TABELLA C dal 01.01.2025 al 31.12.2025

[Handwritten signature]

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR	
	Stip. Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	554,45	201,34
1	554,45	201,34
2	620,63	233,42
3	686,36	266,18
4	751,16	299,36
5	785,91	319,82
6	819,76	340,35
7	853,18	361,17
8	886,46	382,47
9	897,03	393,41
10	907,43	404,48
11	917,67	415,69
12	927,44	426,88
13	937,61	438,54
14	947,38	450,09
15	957,02	461,81
16	966,52	473,64
17	975,8	485,58
18	984,97	497,67
19	994,23	510,04
20	1003,03	522,39
21	1011,72	534,88
22	1020,25	547,47
23	1028,67	560,17
24	1036,6	572,9

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	7,53	15,06	22,6	30,13	60,26	
1	7,53	15,06	22,6	30,13	60,26	
2	7,67	15,34	23,02	30,69	61,38	
3	7,83	15,65	23,48	31,3	62,61	
4	7,97	15,93	23,9	31,86	63,73	
5	8,11	16,23	24,34	32,45	64,9	
6	8,18	16,37	24,55	32,73	65,46	
7	8,26	16,52	24,78	33,04	66,08	
8	8,33	16,66	24,99	33,32	66,64	
9	8,41	16,81	25,22	33,63	67,26	
10	8,48	16,97	25,45	33,94	67,87	
11	8,56	17,12	25,68	34,24	68,49	
12	8,64	17,28	25,91	34,55	69,1	
13	8,72	17,43	26,15	34,86	69,72	
14	8,79	17,58	26,38	35,17	70,34	
15	8,87	17,74	26,61	35,48	70,95	
16	8,95	17,89	26,84	35,78	71,57	
17	9,02	18,05	27,07	36,09	72,18	
18	9,1	18,2	27,3	36,4	72,8	
19	9,18	18,35	27,53	36,71	73,42	
20	9,25	18,51	27,76	37,02	74,03	
21	9,36	18,72	28,08	37,44	74,87	
22	9,38	18,76	28,14	37,52	75,04	
23	9,4	18,8	28,2	37,6	75,21	
24	9,67	19,35	29,02	38,7	77,39	

[Handwritten signature]

Tabella retributive
TABELLA D dal 01.01.2025 al 31.12.2025

ANZIANITA'	CAPO CABINA	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	529,39	162,75
1	529,39	162,75
2	613,19	204,22
3	678,09	233,48
4	742,18	263,22
5	776,27	281,65
6	809,73	300,27
7	842,78	319,2
8	875,55	338,52
9	885,94	348,7
10	896,15	358,98
11	906,21	369,42
12	915,99	379,9
13	925,83	390,66
14	935,42	401,45
15	944,89	412,4
16	954,18	423,46
17	963,31	434,64
18	972,3	445,95
19	981,24	457,47
20	989,89	469,05
21	998,41	480,75
22	1006,75	492,57
23	1014,97	504,5
24	1022,87	516,52

ANZIANITA'	CAPO CABINA					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	6,31	12,63	18,94	25,26	50,51	
1	6,31	12,63	18,94	25,26	50,51	
2	6,69	13,38	20,08	26,77	53,54	
3	6,89	13,78	20,66	27,55	55,1	
4	7,08	14,17	21,25	28,34	56,67	
5	7,28	14,56	21,84	29,12	58,24	
6	7,45	14,9	22,34	29,79	59,58	
7	7,57	15,15	22,72	30,3	60,59	
8	7,7	15,4	23,1	30,8	61,6	
9	7,83	15,67	23,5	31,33	62,66	
10	7,97	15,93	23,9	31,86	63,73	
11	8,04	16,09	24,13	32,17	64,34	
12	8,12	16,24	24,36	32,48	64,96	
13	8,21	16,42	24,63	32,84	65,69	
14	8,29	16,58	24,86	33,15	66,3	
15	8,37	16,74	25,12	33,49	66,98	
16	8,45	16,9	25,35	33,8	67,59	
17	8,53	17,05	25,58	34,1	68,21	
18	8,61	17,22	25,83	34,44	68,88	
19	8,69	17,39	26,08	34,78	69,55	
20	8,77	17,54	26,31	35,08	70,17	
21	8,87	17,74	26,61	35,48	70,95	
22	8,92	17,84	26,75	35,67	71,34	
23	8,97	17,95	26,92	35,9	71,79	
24	9,18	18,35	27,53	36,71	73,42	

Tabella retributive
TABELLA E
dal 01.01.2025 al 31.12.2025

ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO	
	Stip. Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	504,33	124,16
1	504,33	124,16
2	605,74	175,01
3	669,82	200,78
4	733,21	227,08
5	766,61	243,48
6	799,71	260,21
7	832,37	277,23
8	864,65	294,58
9	874,86	303,98
10	884,87	313,47
11	894,76	323,14
12	904,53	332,91
13	914,06	342,8
14	923,46	352,82
15	932,75	362,99
16	941,84	373,28
17	950,81	383,7
18	959,62	394,23
19	968,27	404,91
20	976,76	415,69
21	985,09	426,63
22	993,23	437,66
23	1001,28	448,84
24	1009,14	460,15

ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	5,1	10,19	15,29	20,38	40,77	
1	5,1	10,19	15,29	20,38	40,77	
2	5,71	11,42	17,14	22,85	45,7	
3	5,96	11,91	17,87	23,83	47,66	
4	6,2	12,4	18,61	24,81	49,62	
5	6,45	12,89	19,34	25,79	51,58	
6	6,7	13,4	20,1	26,8	53,59	
7	6,88	13,76	20,64	27,52	55,05	
8	7,07	14,14	21,21	28,28	56,56	
9	7,26	14,52	21,78	29,04	58,07	
10	7,45	14,9	22,34	29,79	59,58	
11	7,53	15,06	22,6	30,13	60,26	
12	7,62	15,23	22,85	30,46	60,93	
13	7,7	15,4	23,1	30,8	61,6	
14	7,78	15,57	23,35	31,14	62,27	
15	7,87	15,74	23,6	31,47	62,94	
16	7,95	15,9	23,86	31,81	63,62	
17	8,04	16,07	24,11	32,14	64,29	
18	8,12	16,24	24,36	32,48	64,96	
19	8,21	16,42	24,63	32,84	65,69	
20	8,3	16,59	24,89	33,18	66,36	
21	8,38	16,76	25,14	33,52	67,03	
22	8,46	16,93	25,39	33,85	67,7	
23	8,55	17,09	25,64	34,19	68,38	
24	8,69	17,37	26,06	34,75	69,5	