

Eurofly

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

Dipendenti da

EUROFLY S.p.A.

Milano,4 maggio 2005

Tra

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

e

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

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

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

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

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

INDICE

PREMESSA	
A. SISTEMA DI INFORMAZIONE	
B. AMBIENTE, SERVIZI DI BORDO, STRUTTURE ED IMPIANTI	
C. TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI	
D. PARI OPPORTUNITÀ	
E. MATERNITÀ	
F. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	
G. TOSSICODIPENDENZA (MODALITÀ APPLICATIVE DELLA LEGGE 26 GIUGNO 1990, N° 162)	
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E RAFFREDDAMENTO	
PARTE NORMATIVA	
ART. 1 – ASSUNZIONE	
ART. 2 – PERIODO DI PROVA	
ART. 3 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	
ART. 4 – CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO	
ART. 5- CONTRATTO A TEMPO PARZIALE	
ART. 6 – ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO	
ART. 7 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO	
ART. 7 – COMPOSIZIONE EQUIPAGGI	
ART. 8 – ORARIO DI LAVORO – TEMPO DI SERVIZIO – TEMPO DI VOLO	
ART. 9 – RIPOSI MENSILI – FESTIVITÀ – RIPOSO FISILOGICO	
ART. 10 – FERIE	
ART. 11 – SERVIZIO DI RISERVA	
ART. 12 – INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO VIA SUPERFICIE	
ART. 13 – CONGEDO MATRIMONIALE	

ART. 14 – DIVISE – INDUMENTI DI VOLO – BAGAGLI	
ART. 15 – STIPENDI	
ART. 16 – AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO.....	
ART. 17 - INDENNITA' DI VOLO	
ART. 18 – TREDICESIMA MENSILITÀ.....	
ART. 19 – INDENNITÀ OPERATIVA.....	
ART. 20 – MAGGIORAZIONI INDENNITÀ DI VOLO	
ART. 21 – COMPENSO PER TRATTE	
ART. 22 – DIARIE.....	
ART. 23 – VENDITE DI BORDO	
ART. 24 – ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO.....	
ART. 25 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO.....	
ART. 26 – PREVIDENZA.....	
ART. 27 – ASSICURAZIONI.....	
ART. 28 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	
ART. 29 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI.....	
ART. 30 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI.....	
ART. 31 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	
ART. 32 – DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI.....	
ART. 33 – DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO.....	
ACCORDI ALLEGATI	

PREMESSA

In data 4 maggio 2005 si sono incontrate la Società Eurofly e le OSL/Associazioni professionali degli AA/VV FILT CGIL FIT CISL Comparto Volo , ANPAV e AVIA , con la partecipazione delle Rappresentanze sindacali dei Assistenti di volo Eurofly FILT CGIL/FIT-CISL Comparto volo, ANPAV e AVIA per definire il rinnovo del contratto collettivo di lavoro aziendale dei Assistenti di volo Eurofly.

Le parti, premesso che:

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

Tutto ciò premesso

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

A. RELAZIONI SINDACALI

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

Sistema di informazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. AMBIENTE, SERVIZI DI BORDO, STRUTTURE ED IMPIANTI

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

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

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

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

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

C. TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

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

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

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

D. PARI OPPORTUNITÀ

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

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

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

E. MATERNITÀ

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

F. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E RAFFREDDAMENTO

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

Per le controversie individuali.

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

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

Per i conflitti sindacali.

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

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

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

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

Sono escluse inoltre dalla procedura:

la materia di cui ai licenziamenti individuali o collettivi ai quali si applicano le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali; la materia di cui all'art. 10 (Sanzioni disciplinari – Licenziamento).

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

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

PARTE NORMATIVA

ART. 1 – ASSUNZIONE

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

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

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

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

ART. 2 – PERIODO DI PROVA

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

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

ART. 3 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

ART. 4 - CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

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

ART. 5 – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

Tipologie di part-time verticale

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

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

Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

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

Istituti retributivi e normativi

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

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

ART. 6 – ASSENZE PER MALATTIA/INFORTUNIO

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

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

5. Il Personale Navigante assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Compagnia in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

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

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

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

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

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

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

7. Il Personale Navigante impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o infortunio, deve informare il Comandante ed attenersi alle stesse norme dei punti precedenti, facendo riferimento agli enti aziendali.

ART. 7 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

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

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

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

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

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

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

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

ART. 8 – PREVIDENZA

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

ART. 9 – ASSICURAZIONI

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

1- per morte

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

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

g) per invalidità permanente (generica) assoluta:

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

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

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

(punto 1B)

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

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

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

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

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

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

a) Per morte

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

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

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta

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

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

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

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

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

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

3. Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo da infortunio) la compagnia assicura gli assistenti di volo salvo che questi non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente all'invalidità permanente (generica) assoluta o parziale, per i seguenti capitali:

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

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

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

ASSICURAZIONI PER INFORTUNI EXTRA PROFESSIONALI

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

Si riportano di seguito le condizioni di detta assicurazione:

a) Per morte

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

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

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta:

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

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

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

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

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

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

Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo da infortunio) la compagnia assicura gli assistenti di volo salvo che questi non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente all'invalidità permanente (generica) assoluta o parziale, per i seguenti capitali:

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

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

ART. 10 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

1. rimprovero scritto

1 bis . multa fino ad un massimo di tre ore

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

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

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

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

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

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

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

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

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

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

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti all'Assistente di Volo e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il personale navigante può presentare le proprie giustificazioni.

Tale termine non sarà inferiore a 10 giorni.

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

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

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

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

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

ART. 11 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

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

ART. 12 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

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

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

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

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

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta venga data nella prima quindicina e fino alla fine del mese quando la disdetta venga data nella seconda quindicina del mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

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

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

ART. 13 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

ART.14 COMMISSIONE TURNI

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

ART.15 COMMISSIONE ALBERGHI

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

ART. 16 – QUALIFICHE

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

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

ART. 17 – PASSAGGI DI QUALIFICA**A) PASSAGGIO DA ASSISTENTE DI VOLO JUNIOR AD ASSISTENTE DI VOLO**

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

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

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

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

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

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

All'A/V non risultato idoneo sarà fornita motivazione scritta.

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

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

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

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

ART. 18 – COMPOSIZIONE EQUIPAGGI

Gli equipaggi dell'aeromobile A330 sono così composti:

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

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

Gli equipaggi dell'aeromobile A320 sono così composti:

- un purser, tre assistenti di volo;

Gli equipaggi dell'aeromobile MD80 sono così composti:

- un purser, tre assistenti di volo;

Gli equipaggi dell'aeromobile A319 sono così composti:

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

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

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

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

ART. 19 – ORARIO DI LAVORO – TEMPO DI SERVIZIO – TEMPO DI VOLO

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

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

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

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

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

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

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

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

nelle 24 ore consecutive

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

nel mese /trimestre:

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

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

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

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

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

Tale norma non si applica dalla base di armamento.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 20– RIPOSI MENSILI – FESTIVITÀ – RIPOSO FISIOLÓGICO

1. RIPOSO FISIOLÓGICO

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

a) FUORI SEDE:

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

b) IN SEDE:

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

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

Dopo un trasferimento must go sia in sede che fuori sede, senza precedente o successiva attività di volo funzionalmente collegata, ai fini della ripresa del servizio sarà concesso un periodo di riposo pari alle ore volate con un minimo di 8 ore relativamente ai voli di medio raggio .Per i voli di lungo raggio sarà concesso un periodo di riposo pari alle ore volate con un minimo di 9 ore al netto dei trasferimenti da e per gli alberghi . Per quanto riguarda il trattamento economico vedi ART.31 punto1- MAGGIORAZIONI INDENNITA' DI VOLO /NOTTURNO

2. RIPOSI MENSILI

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

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

Trimestre aprile maggio giugno -30 giorni

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

Trimestre ottobre novembre dicembre -30 giorni

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

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

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

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

a) A scelta dell'assistente di volo, il riposo perso in effettuazione (sporcato) potrà essere retribuito o riassegnato entro il trimestre successivo.

b) I riposi spettanti di cui al precedente punto A avranno inizio dalle ore 00.01 e cesseranno alle ore 24.00 ed assorbiranno il riposo fisiologico.

c) Nei casi in cui il servizio termini oltre le ore 00.01 o per motivi contingenti riprenda prima delle ore 24.00 il giorno di riposo si considera non goduto e potrà essere riassegnato o retribuito secondo le modalità previste al precedente punto a)

d) Il giorno della visita medica non sarà considerato né riposo né servizio .

e) Uno dei giorni di riposo mensili dovrà essere assegnato il giorno antecedente a quello fissato per la visita medica dell'A/V.

f) Eurofly programmerà nei turni mensili, tra un avvicendamento diretto ad est, con esclusione degli avvicendamenti che si svolgono interamente nell'area compresa da Europa e Medio Oriente ed un avvicendamento diretto ad ovest o viceversa, avvicendamenti operati per meridiani (es: linee sull'Africa) oppure un intervallo di **60** ore non lavorative (es: riposi contrattuali, ecc.).

3. POSTI DI RIPOSO equipaggio di cabina

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

Per tale fattispecie vedi accordo allegato 08/08/2002

4. FESTIVITÀ

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

ART. 21 - FERIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 22 – SERVIZIO DI RISERVA

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

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

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

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

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

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

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

ART. 23 – INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO VIA SUPERFICIE

Per i trasferimenti via superficie si conviene quanto segue:

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

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

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

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

ART. 24 – CONGEDO MATRIMONIALE

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

Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

ART. 25 – DIVISE – INDUMENTI DI VOLO – BAGAGLI

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

PARTE ECONOMICA**ART. 26 – STIPENDIO**

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

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

2. Oltre agli stipendi mensili sono corrisposti agli AA/VV la indennità di contingenza e l'EDR di cui agli accordi del luglio 1993 tra governo e parti sociali.
3. L'assistente di volo che disimpegni le funzioni di Responsabile di Zona ed il Responsabile di Zona che disimpegni le funzioni di Purser continuano a percepire lo stipendio corrispondente alla loro qualifica.

Al termine del periodo di funzioni, se avrà conseguito la promozione, gli verrà conguagliato con effetto retroattivo di sei mesi il suo stipendio con quello della qualifica con cui è stato promosso.

Nel caso che non consegua la promozione, avrà diritto, sempre al termine del periodo di funzioni e per tutto il tempo di tali funzioni, ad un importo pari alla differenza tra il suo stipendio e quello della qualifica di cui rivestiva le funzioni predette .

ART. 27 – AUMENTI PERIODICI DELLO STIPENDIO

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

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

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

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

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

ART. 28 – INDENNITÀ DI VOLO

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

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

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

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

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

- a) in caso di passaggio di qualifica l'importo relativo al premio di anzianità verrà calcolato sulla nuova indennità di volo al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio.
- b) All'assistente di volo che alla data di maturazione del biennio sia impegnato al conseguimento della qualifica superiore, viene attribuito il premio di anzianità corrispondente alla qualifica precedente, salvo conguaglio in caso di promozione

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

PREMIO ORARIO ANZIANITA'

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

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

ALIQUOTA ORARIA DI VOLO

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

ART. 29 – TREDICESIMA MENSILITA'

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

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

ART. 30 – INDENNITÀ OPERATIVA

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

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

ART. 31 – MAGGIORAZIONI INDENNITÀ DI VOLO/NOTTURNO

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

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

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

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

3.A decorrere dal 01/02/2005 agli AA/VV con contratto a tempo indeterminato per ogni giorno di presenza in servizio per attività di volo fuori dalla base di

armamento, verrà riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di volo di Euro 25,00, in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito.

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

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

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

ART. 32 – COMPENSO PER TRATTE

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

ART. 33 – DIARIE

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

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

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

ART. 34 – VENDITE DI BORDO

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

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

ART. 35 – DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

Oltre a quanto previsto dalla lettera contrattuale, il personale navigante dovrà osservare le disposizioni ed i regolamenti stabiliti dalla società

1. MANSIONI

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

A bordo al PNC si applica il codice della navigazione.

2. DOVERI DEI COMPLEMENTARI DI BORDO

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

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

ART. 36 – DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

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

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

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

ALLEGATO

VERBALE DI RIUNIONE

Le parti ,convengono che per quanto concerne il Responsabile di Zona il suo impiego avverrà in posizione subordinata al Purser sui voli di l/r oppure potrà avvenire in luogo del Purser sui voli di m/r su base volontaria. In quest'ultima fattispecie,al Responsabile di Zona sarà riconosciuta la retribuzione della qualifica superiore.

Resta inteso che in effettuazione il Responsabile di Zona potrà essere impiegato come Purser sui voli di medio raggio :la retribuzione sarà commisurata alla qualifica superiore.

Sempre in effettuazione il Responsabile di Zona potrà essere impiegato come assistenti di volo, mantenendo la retribuzione della qualifica superiore .

ALLEGATOAllievi Assistenti di volo non certificati

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

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

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

Allegato

VERBALE DI RIUNIONE

In data 4 maggio 2005 si sono incontrate Eurofly S.p.A., le OO.SS. e le AA.PP. con le Rappresentanze Sindacali Aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, ANPAV e AVIA.

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

Verbale di riunione

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

Le Parti

Premesso che

- il D.Lgs. n. 626/1994, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 242/1996, dispone all'articolo 1, comma 2, che nei riguardi "dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Sanità e della Funzione Pubblica";
- il Decreto del Ministero dei Trasporti di cui al punto precedente non è tuttora stato emanato;
- nel trasporto aereo, nel cui ambito la materia della salute e della sicurezza è disciplinata da una pluralità di fonti giuridiche di derivazione nazionale e sovranazionale, le specifiche esigenze di prevenzione e protezione derivano dalla peculiarità dell'attività lavorativa svolta dal personale di compagnia;
- le Parti intendono, in considerazione della rilevanza del bene della salute e della sicurezza dei lavoratori, esercitare il ruolo ad esse devoluto dalla legge procedendo all'applicazione dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 626/1994;
- è opportuno rendere coerenti le modalità di interlocuzione sui temi della salute e della sicurezza del personale individuando un unico modello di rappresentanza dei lavoratori per Aree Omogenee di appartenenza (Personale Navigante Piloti, Personale Navigante Assistenti di Volo);
- è necessario che la rappresentanza di cui al punto precedente abbia come interlocutore un soggetto aziendale che, munito delle attribuzioni previste dalle norme di legge vigenti, possa porre in essere nell'unità produttiva di cui al presente accordo tutti gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi professionali che si dovessero rendere necessari;
- con l'Accordo Interconfederale del 22/06/1995 sono stati definiti dalle Parti aspetti applicativi in ordine alla rappresentanza dei lavoratori sui temi della sicurezza e salute sul luogo di lavoro che, avuto riguardo agli orientamenti partecipativi cui le direttive

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

convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

1. UNITA' PRODUTTIVA

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

2. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

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

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

3. ATTRIBUZIONI DEI RLS

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

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

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

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

4. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

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

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

5. MODALITA' DI CONSULTAZIONE

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

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

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

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

6. INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

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

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

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

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

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

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

7. FORMAZIONE DEGLI RLS

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

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

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

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

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

8. RIUNIONI PERIODICHE

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

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

Di tutte le riunioni effettuate viene redatto apposito verbale.

9. MODALITA' DI ELEZIONE

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

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

10. RINVIO

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

11. DISPOSIZIONI FINALI

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

12. DECORRENZA

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

ALLEGATO

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

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Iscrizione volontaria degli AA/VV al FONDAV

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

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA/POLIZZA BREVETTO

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

Decorrenza dal 01/07/2005.

Allegato

Verbale di accordo

In data 8 agosto 2002 si sono incontrati Eurofly e le RSA FILT_CISL Comparto volo e ANPAV per una definitiva valutazione delle tematiche connesse all'ingresso in flotta dei nuovi A330.

"OMISSIS"

Nel medesimo periodo,relativamente ai posti di riposo,oltre ai 4 tendati, potrà essere utilizzato un ulteriore posto adiacente in caso di a/m non a pieno carico e verrà riconosciuta una maggiorazione indennità di volo di 25 Euro per ogni tratta di lungo raggio.

"OMISSIS"

Dichiarazione a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

In data 1° giugno 2004 si sono incontrate l'Eurofly S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali/Associazioni Professionali FILT CGIL / FIT CISL Comparto Volo / AVIA / ANPAV con la partecipazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali degli AA/VV Eurofly FILT CGIL / FIT CISL / AVIA e ANPAV.

Nel corso dell'incontro sono state affrontate le seguenti tematiche oggetto della procedura di raffreddamento promossa dalle Rappresentanze Sindacali di cui sopra.

Le parti hanno concordato quanto segue:

- 1 I trasferimenti in superficie (pick up) in programmazione prevedono al termine del volo 30 minuti dopo l'ultimo atterraggio.

"OMISSIS"

- 5 Si conferma il rispetto del riposo fisiologico sia in programmazione che in effettuazione in base alla previsione contrattuale.

- 6 I tempi di transito per rotazioni uguali saranno omogenei in programmazione, salvo diverse esigenze di slot e commerciali.

- 7 I turni programmati ed effettuati degli AA/VV sono forniti alle OSL in forma anonima: un criterio di sequenza permetterà la verifica della perequazione delle attività.

"OMISSIS"

Dichiarazione a verbale

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

Lettera di Eurofly alle OSL e AAPP

L'Azienda si impegna a ricercare le migliori soluzioni per il riconoscimento di benefits al personale navigante, (breakfast e sconti su altri servizi) senza maggiori spese sui costi alberghieri.

Lettera di Eurofly alle OSL e AAPP

Per quanto riguarda le facilitazioni di viaggio con altri vettori , ferma restando la procedura interna per i dipendenti Eurofly , l'Azienda fornirà indicazioni su tale tema entro il 31/12/2005.

Verbale di riunione

In data 4 maggio 2005 si sono incontrate Eurofly S.p.A., le OO.SS.-AA/PP e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, ANPAV e AVIA.

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

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

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

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

