

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 maggio 2010, si sono incontrate le società Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A., Air One Cityliner S.p.A., le Organizzazioni Sindacali FIT – CISL, UILTRASPORTI, UGLTRASPORTI e le Associazioni Professionali UNIONE PILOTI ed ANPAV, al fine di condividere quanto segue, con riferimento alle categorie dei Comandanti, dei Piloti e degli Assistenti di Volo in forza alla società Air One Cityliner S.p.A.

Premesso che

- La società Air One Cityliner S.p.A., appartenente al Gruppo Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.a., opera nell'ambito del settore regional;
- L'attività di tipo regional si svolge con aeromobili contraddistinti da un peso massimo al decollo inferiore a 52.000 kg.;
- In coerenza con quanto riportato al punto precedente, è in corso un processo di potenziamento e sviluppo delle attività regional operate dalla società Air One Cityliner;

per tutto quanto non disposto dai contratti collettivi di seguito riportati, si rinvia alle previsioni vigenti contenute nel Contratto Collettivo di Lavoro Dirigenti per il Personale Navigante Tecnico con Qualifica di Comandante della Compagnia Aerea Italiana S.p.A. e Contratto Contratto Collettivo per il Personale dipendente della Compagnia Aerea Italiana S.p.A., Sezione A – Piloti – e Sezione B – Assistenti di Volo del 30 ottobre 2008 per l'arco di vigenza del presente accordo.

Si conviene quanto segue

COMANDANTI

1. Trattamento retributivo:

1) Il trattamento economico del Comandante è costituito da:

- 1) Stipendio base conglobato (stipendio base + contingenza + E.D.R.);
- 2) Aumenti periodici di anzianità;
- 3) Indennità di volo minima garantita;
- 4) Indennità di volo oltre la 30° ora;
- 5) Indennità di volo giornaliera.

2) Lo stipendio base è fissato nell'importo lordo mensile indicato nella seguente tabella:

Qualifica	Stipendio base conglobato (€)
Comandante	700,00

3) L'indennità di volo minima garantita mensile per 13 mensilità, pari a 30 ore, viene stabilita nella seguente misura, corrispondente ad un importo lordo mensile pari a:

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered throughout the page, particularly on the right side and bottom.]

Qualifica	Indennità di volo minima garantita (€)
Comandante	2.800,00

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

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

A decorrere dal 1° giugno 2010 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Comandante	13	76	82	90

A decorrere dal 1° luglio 2011 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Comandante	20	76	82	90

A decorrere dal 1° luglio 2012 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Comandante	30	76	82	90

- 5) Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, sarà corrisposta una indennità giornaliera, nella misura di Euro lordi di seguito riportata:

Qualifica	(€)
Comandante	18

Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, che comporti un'assenza dalla base di servizio superiore a 12 ore, l'importo sopra menzionato sarà incrementato di € 5. Tale importo verrà corrisposto a decorrere dal 1° giugno 2010.

- 6) Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24,00 – 05,00 saranno compensate con una maggiorazione del 15%, prendendo a riferimento, per il valore orario,

1/30° dell'indennità di volo minima garantita.

- 7) Il Comandante ha diritto per tutto il corso della carriera a 7 aumenti biennali. L'importo lordo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella tabella sotto riportata.

Qualifica	Importo scatto (€)
Comandante	35

2. Tredicesima mensilità:

La Compagnia corrisponderà ogni anno ai Comandanti, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalle seguenti voci, negli importi in vigore al mese di maturazione della stessa 13a:

- stipendio base conglobato;
- scatti di anzianità;
- indennità di volo minima garantita.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Comandante ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

3. Servizio di linea/Diaria di linea:

- Per ogni giorno di servizio in volo viene corrisposto un compenso, a titolo di trasferta e a copertura delle spese sostenute per vitto, di € 30,99 lordi per le prime 8 ore di servizio o frazione, più 15,49 Euro lordi in caso di servizio superiore alle 8 ore, ed ogni qual volta si pernotti fuori base di appartenenza.
- Per ogni giorno di servizio a terra presso la Base comandato e coordinato dalla stessa, verrà corrisposto un compenso a titolo di diaria giornaliera pari a Euro 15 lordi.
- Le diarie di cui al punto 1 e 2, non sono dovute nel caso di riserva in sede.
- I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, con modalità analoghe a quanto previsto in Alitalia, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità. Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).
- Per quanto concerne la riserva al campo, le Parti definiranno congiuntamente il trattamento da prevedere.

4. Elementi e computo della retribuzione:

- A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del

presente accordo, è costituita dallo stipendio base conglobato, dagli scatti di anzianità e indennità di volo minima garantita.

- 2) Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30, per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.
- 3) Per determinare il valore di una giornata di ferie, si divide la retribuzione mensile per 30.
- 4) Nei tempi tecnici ed amministrativi che saranno definiti e comunicati alle OO.SS/AA.PP il pagamento delle retribuzioni saranno corrisposte entro la fine del mese di riferimento, con scorrimento al mese successivo della corresponsione degli elementi variabili.
- 5) In caso di contrasto sugli elementi costitutivi della retribuzione, verranno corrisposte le somme sulle quali non vi è contrasto; il Personale dovrà segnalare eventuali errori di pura contabilità, non appena riscontrati e comunque in tempo utile per permettere le opportune verifiche da parte della Compagnia.

5. Trattamento di fine rapporto:

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

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

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

6. Riposi:

Per quanto attiene ai riposi, si farà riferimento alla disciplina attualmente applicata.

7. Previdenza Complementare:

Con riferimento al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – “Disciplina delle forme pensionistiche complementari” – esclusivamente per i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscono al corrispondente Fondo Pensione Complementare di Categoria (Previvolo), si conviene quanto segue:

- 1) L'adesione al Fondo (Previvolo) comporta una contribuzione pari al 2% da parte della Compagnia e del 2% da parte del dipendente, calcolata sullo stipendio base conglobato + aumenti periodi dello stipendio + indennità di volo minima garantita;
- 2) L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dall'Azienda nei confronti dei dipendenti che aderiscano al Fondo e pertanto la corrispondente contribuzione non sarà dovuta, nè si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettiva che individuale, a favore dei dipendenti che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di

socio del Fondo (Previvolo), ovvero la perdano successivamente.

- 3) Per tutti i dipendenti è prevista, in caso di adesione al Fondo (Previvolo), la destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno in favore del Fondo medesimo, secondo le disposizioni di legge.
 - 4) I contributi a carico dell'Azienda e dei dipendenti decorreranno dalla data di adesione degli stessi al Fondo (Previvolo) e non potranno avere alcuna incidenza su istituti retributivi, sia diretti che indiretti, sia di carattere contrattuale che legale, e comunque non concorrono a formare la retribuzione globale di fatto.
8. Lista di anzianità:

Verrà predisposta la lista di anzianità dei Comandanti in forza alla Air One Cityliner, secondo le modalità di cui al contratto collettivo Comandanti Dirigenti del personale Navigante tecnico con qualifica di Comandante della Compagnia Aerea Italiana.

PILOTI

1. Trattamento economico:

- 1) Il trattamento economico dei Piloti è costituito da:
 - a) Stipendio base conglobato (stipendio base + contingenza + E.D.R.);
 - b) Aumenti periodici di anzianità;
 - c) Indennità di volo minima garantita;
 - d) Indennità di volo oltre la 30° ora;
 - e) Indennità di volo giornaliera.

Lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Stipendio base conglobato (€)
Pilota di 1°	650,00
Pilota di 2°	550,00

- 2) L'indennità di volo minima garantita mensile per 13 mensilità, pari a 30 ore, viene stabilita nelle seguenti misure, corrispondente ad un importo lordo mensile pari a:

Qualifica	Indennità di volo minima garantita (€)
Pilota di 1°	1.400,00
Pilota di 2°	490,00

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

- 3) Per ciascuna ora di volo nel mese oltre le 30 ore, effettuata in qualità di titolare di

equipaggio, sarà corrisposta una indennità oraria aggiuntiva, nella misura in Euro lordi di seguito riportata; ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, si fa riferimento alle ore *block to block* schedate.

A decorrere dal 1° giugno 2010 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Pilota di Prima	10	40	45	53
Pilota di Seconda	6	17	20	26

A decorrere dal 1° luglio 2011 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Pilota di Prima	15	40	45	53
Pilota di Seconda	10	17,5	20	26

A decorrere dal 1° luglio 2012 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Pilota di Prima	24	40	45	53
Pilota di Seconda	16	18	20	26

4) Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, sarà corrisposta una indennità giornaliera, nella misura di Euro lordi di seguito riportata:

Qualifica	(€)
Pilota di Prima	8
Pilota di Seconda	4

Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, che comporti un'assenza dalla base di servizio superiore a 12 ore, l'importo sopra menzionato sarà incrementato di € 5. Tale importo verrà corrisposto a decorrere dal 1° giugno 2010.

5) Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24,00 – 05,00 saranno compensate con una maggiorazione del 15%, prendendo a riferimento per il valore orario 1/30° dell'indennità di volo minima garantita.

- 6) Il Pilota neo assunto, non ancora membro effettivo di equipaggio sarà retribuito con lo stipendio base e con una indennità di volo fissata forfaitariamente in € 400 lordi mensili, che si riferisce alla sua posizione "in addestramento" ed è comprensiva quindi dei voli effettuati in addestramento. Tale indennità è frazionabile in Euro 20 lordi, per ogni giornata di impiego.
- 7) Il Pilota che disimpegni funzioni relative al grado di Comandante continua a percepire lo stipendio corrispondente al grado di Pilota.
- 8) Nel caso in cui venga conseguita la qualifica di Comandante, al termine del periodo di facente funzioni, la retribuzione, inclusi gli scatti di anzianità eventualmente maturati nel periodo, verrà adeguata a quella del grado superiore con effetto retroattivo dall'inizio delle funzioni stesse.
- 9) Nel caso in cui il passaggio di qualifica non venga conseguito, al termine del periodo di facente funzioni e per tutto il tempo di tali funzioni, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari alla differenza tra la sua retribuzione e quella del grado di cui aveva temporaneamente rivestito le funzioni.
- 10) Il Pilota ha diritto per tutto il corso della carriera a 7 aumenti biennali. L'importo lordo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella tabella sotto riportata.
In caso di promozione, lo stipendio relativo al nuovo grado è aumentato dell'importo degli scatti eventualmente maturati nei gradi precedenti.

Qualifica	Importo scatto (€)
Pilota di Prima	30
Pilota di Seconda	20

2. Tredicesima mensilità:

- 1) La Compagnia corrisponderà ogni anno ai Piloti, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalle seguenti voci, negli importi in vigore al mese di maturazione della stessa 13a:
 - a) stipendio base conglobato;
 - b) scatti di anzianità;
 - c) indennità di volo minima garantita.
- 2) In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Pilota ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

3. Servizio di linea/Diaria di linea:

- 1) Per ogni giorno di servizio in volo viene corrisposto un compenso, a titolo di trasferta e a copertura delle spese sostenute per vitto, di € 30,99 lordi per le prime 8 ore di servizio o frazione, più 15,49 Euro lordi in caso di servizio superiore alle 8 ore, ed ogni qual volta si pernotti fuori base di appartenenza.
- 2) Per ogni giorno di servizio a terra presso la Base comandato e coordinato dalla stessa, verrà corrisposto un compenso a titolo di diaria giornaliera pari a Euro 15 lordi.
- 3) Le diarie di cui al punto 1 e 2 non sono dovute nel caso di riserva in sede.
- 4) I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, con modalità analoghe a quanto previsto in Alitalia, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità.
- 5) Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).
- 6) Per quanto concerne la riserva al campo, le Parti definiranno congiuntamente il trattamento da prevedere.

4. Elementi e computo della retribuzione:

A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo è costituita dallo stipendio base conglobato, dagli scatti di anzianità e indennità di volo minima garantita.

Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30; per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

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

Nei tempi tecnici ed amministrativi che saranno definiti e comunicati alle OO.SS/AA.PP il pagamento delle retribuzioni saranno corrisposte entro la fine del mese di riferimento, con scorrimento al mese successivo della corresponsione degli elementi variabili.

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

5. Trattamento di fine rapporto:

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

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

- a) retribuzione base conglobata,

- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) indennità di volo minima garantita;
- d) la 13a mensilità.

6. Riposi:

Per quanto attiene ai riposi, si farà riferimento alla disciplina attualmente applicata.

7. Previdenza Complementare:

Con riferimento al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – “Disciplina delle forme pensionistiche complementari” – esclusivamente per i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscono al corrispondente Fondo Pensione Complementare di Categoria (Previvolo), si conviene quanto segue:

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

8. Lista di anzianità:

Verrà predisposta la lista di anzianità dei Piloti in forza alla Air One Cityliner, secondo le modalità di cui al contratto collettivo dei Piloti della Compagnia Aerea Italiana.

ASSISTENTI DI VOLO

1. Qualifiche e gradi Assistenti di Volo:

I gradi del Personale di Cabina sono i seguenti.

- Assistente di Volo Responsabile di Cabina;

- Assistente di Volo.

Ai soli fini dell'individuazione delle norme di cui al contratto collettivo Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A. applicabili per ciascun grado/qualifica, si assume a riferimento quanto segue:

Grado/Qualifica Air One Cityliner	Grado/Qualifica Alitalia
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	Assistente di volo Responsabile di Seconda
Assistente di Volo	Assistente di Volo

2. Trattamento economico:

- 1) Il trattamento economico del Personale Navigante di Cabina, è costituito da:
 - a) Stipendio base conglobato (stipendio base + contingenza + E.D.R.);
 - b) Aumenti periodici di anzianità;
 - c) Indennità di volo minima garantita;
 - d) Indennità di volo oltre la 30° ora;
 - e) Indennità di volo giornaliera.

Lo stipendio base è fissato negli importi lordi mensili indicati nella seguente tabella:

Qualifica	Stipendio base conglobato (€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	625,00
Assistente di volo	415,00

- 2) L'indennità di volo minima garantita mensile per 13 mensilità, pari a 30 ore, viene stabilita nelle seguenti misure, corrispondente ad un importo lordo mensile pari a:

Qualifica	Indennità di volo minima garantita (€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	350,00
Assistente di Volo	250,00

- 3) L'erogazione di tale indennità assorbirà il controvalore di 30 ore di volo. Per ciascuna ora di volo nel mese oltre le 30 ore, effettuata in qualità di titolare di equipaggio, sarà corrisposta una indennità oraria aggiuntiva, nella misura in Euro lordi di seguito riportata; ai fini della corresponsione dell'indennità oraria di volo, si fa riferimento alle ore *block to block* schedulate.

A decorrere dal 1° giugno 2010 verranno riconosciuti i seguenti importi:

[Handwritten signature]

Qualifica	Dalla 31° alla 40° ora (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	6	10	16	24
Assistente di Volo	4	7	12	20

A decorrere dal 1° luglio 2011 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	Dalla 31° alla 40° ora (€)	Dalla 41° alla 60° ora (€)	Dalla 61° alla 70° ora (€)	Dalla 71° ora (€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	10	10	16	24
Assistente di Volo	7	7	12	20

- 4) Per ogni giorno di servizio in avvicendamento sarà corrisposta una indennità giornaliera, nella misura di Euro lordi di seguito riportata.

Qualifica	(€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	7
Assistente di Volo	6

A decorrere dal 1° luglio 2012 verranno riconosciuti i seguenti importi:

Qualifica	(€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	11,5
Assistente di Volo	9

Per ogni giorno di servizio in avvicendamento, che comporti un'assenza dalla base di servizio superiore a 12 ore, l'importo sopra menzionato sarà incrementato di € 5. Tale importo verrà corrisposto a decorrere dal 1° giugno 2010.

- 5) Le ore di volo o frazioni di ora effettuate nella fascia oraria 24,00 – 05,00 saranno compensate con una maggiorazione del 15%, prendendo a riferimento per il valore orario 1/30° dell'indennità di volo minima garantita.
- 6) L'Assistente di Volo che disimpegni funzioni relative al grado di Assistente di Volo

Responsabile di Cabina continua a percepire lo stipendio corrispondente al grado di Assistente di Volo.

- 7) Nel caso in cui venga conseguita la qualifica di Assistente di Volo Responsabile di Cabina, al termine del periodo di facente funzioni, la retribuzione, inclusi gli scatti di anzianità eventualmente maturati nel periodo, verrà adeguata a quella del grado superiore con effetto retroattivo dall'inizio delle funzioni stesse.
- 8) Nel caso in cui il passaggio di qualifica non venga conseguito, al termine del periodo di facente funzioni e per tutto il tempo di tali funzioni, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari alla differenza tra la sua retribuzione e quella del grado di cui aveva temporaneamente rivestito le funzioni.
- 9) L'Assistente di volo ha diritto per tutto il corso della carriera a 7 aumenti biennali. L'importo lordo mensile degli aumenti periodici dello stipendio viene fissato nelle misure indicate nella tabella sotto riportata.

In caso di promozione, lo stipendio relativo al nuovo grado è aumentato dell'importo degli scatti eventualmente maturati nei gradi precedenti.

Qualifica	Importo scatto (€)
Assistente di Volo Responsabile di Cabina	19
Assistente di Volo	16

3. Tredicesima mensilità:

La Compagnia corrisponderà ogni anno al Personale Navigante di Cabina, prima di Natale, una 13a mensilità costituita dalle seguenti voci, negli importi in vigore al mese di maturazione della stessa 13°:

- a) stipendio base conglobato;
- b) scatti di anzianità;
- c) indennità di volo minima garantita.

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

4. Servizio di linea/Diaria di linea:

- 1) Per ogni giorno di servizio in volo viene corrisposto un compenso, a titolo di trasferta e a copertura delle spese sostenute per vitto, di € 30,99 lordi per le prime 8 ore di servizio o frazione, più 15,49 Euro lordi in caso di servizio superiore alle 8 ore, ed ogni qual volta si pernotti fuori base di appartenenza.

- 2) Per ogni giorno di servizio a terra presso la Base comandato e coordinato dalla stessa, verrà corrisposto un compenso a titolo di diaria giornaliera pari a Euro 15 lordi.
- 3) Le diarie di cui al punto 1 e 2 non sono dovute nel caso di riserva in sede.
- 4) I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Personale, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia. Al Personale in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, con le modalità previste in Alitalia è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità.
- 5) Al Personale in addestramento fuori sede è riconosciuto il trattamento di missione (non di linea).
- 6) Per quanto concerne la riserva al campo, le Parti definiranno congiuntamente il trattamento da prevedere.

5. Elementi e computo della retribuzione:

A tutti gli effetti e salvo i casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile del presente accordo, è costituita dallo stipendio base conglobato, dagli scatti di anzianità e indennità di volo minima garantita.

Per determinare la quota giornaliera di retribuzione, si divide la retribuzione mensile per 30; per determinare la retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 200 ore.

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

Nei tempi tecnici ed amministrativi che saranno definiti e comunicati alle OO.SS/AA.PP il pagamento delle retribuzioni saranno corrisposte entro la fine del mese di riferimento, con scorrimento al mese successivo della corresponsione degli elementi variabili.

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

6. Trattamento di fine rapporto:

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

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

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

7. Riposi:

Per quanto attiene ai riposi, si farà riferimento alla disciplina attualmente applicata.

8. Previdenza complementare:

Con riferimento al Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – “Disciplina delle forme pensionistiche complementari” – esclusivamente per i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscono al corrispondente Fondo Pensione Complementare di Categoria (Fondav), si conviene quanto segue:

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

9. Composizione equipaggi:

Per gli aeromobili con configurazione superiore a 100 posti e fino a 110 posti, la composizione equipaggio è di un Assistente di Volo Responsabile di Cabina e due Assistenti di Volo.

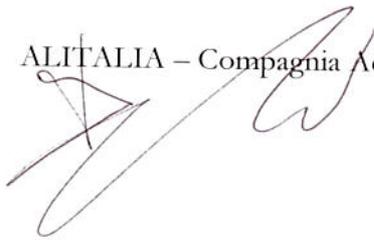
DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° giugno 2010 ed avrà validità fino al 31 maggio 2013.

- Fermo restando il contenuto delle intese intercorse, entro il corrente mese di maggio si potrà procedere ad una eventuale verifica in ordine alle possibili problematiche di stesura contrattuale che dovessero insorgere nel passaggio dal regime regolamentare a quello

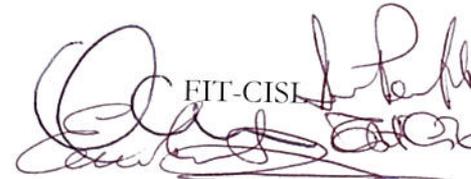
contrattuale della disciplina applicata.

ALITALIA - Compagnia Aerea Italiana S.p.A.



Air One Cityliner S.p.A.

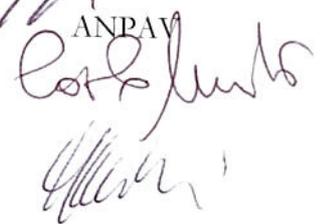
suoi
Mano Pini

FIT-CISL 

UILTRASPORTI 

UGLTRASPORTI 

UNIONE PILOTI 

ANPAV 

11

Da: ALITALIA COMPAGNIA AEREA ITALIANA

A FIT- CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI
ANPAV
UNIONE PILOTI

In materia di agevolazioni di viaggio, l'Azienda conferma gli approfondimenti ed i contatti in corso per pervenire ad una soluzione positiva, in linea con l'accordo del 9 marzo u.s.

Si conferma, inoltre, che a decorrere dalle competenze del mese di giugno p.v. le retribuzioni del personale dipendente dalla società Air One e Air One Cityliner verranno corrisposte secondo una cadenza temporale omogenea a quella vigente presso le altre società del Gruppo.

Roma, 20 maggio 2010

A handwritten signature in red ink, consisting of a stylized 'D' followed by a long horizontal stroke and a small flourish.

ALITALIA – COMPAGNIA AEREA ITALIANA

Da ALITALIA COMPAGNIA AEREA ITALIANA

A FIT- CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI
ANPAV
UNIONE PILOTI

Con riferimento a quanto comunicato nel corso degli incontri intervenuti, Vi confermiamo quanto segue:

- ferma restando la possibilità di anticipare la trasformazione a tempo indeterminato, in rapporto alle esigenze produttive e organizzative, a seguito di un positivo riscontro di carattere gestionale, tutti i piloti in forza alla società Air One Cityliner S.p.A. con contratto a termine saranno oggetto di conferma a tempo indeterminato alla naturale scadenza. Ai soli fini dell'inserimento nella lista di anzianità di Air One Cityliner, per tali piloti, saranno conteggiati i mesi di servizio prestati con contratto a tempo determinato in azienda;
- entro il 1° settembre prossimo, saranno assunti in Air One Cityliner a tempo indeterminato n. 9 AA.VV. che siano attualmente, o che siano stati, titolari di contratto a termine, sempre in Air One Cityliner, a seguito di un positivo riscontro di carattere gestionale, tenendo in considerazione i mesi di servizio prestato con contratto a tempo determinato presso la medesima Società.

Roma, 20 maggio 2010

ALITALIA – COMPAGNIA AEREA ITALIANA

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized, cursive script that is difficult to decipher but appears to be a personal name.

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 maggio 2010, si sono incontrate le società Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A., Air One Cityliner S.p.A., le Organizzazioni Sindacali FIT – CISL, UILTRASPORTI, UGLTRASPORTI e le Associazioni Professionali UNIONE PILOTI ed ANPAV, al fine di condividere quanto segue:

Le Parti identificano Air One Cityliner come il vettore che opera nell'ambito del settore regional e, come tale, dotato di condizioni operative ed economiche che ne assicurino la competitività sul mercato. Air One Cityliner costituisce pertanto il canale di ingresso privilegiato, seppur non esclusivo, nel Gruppo, oltre a rappresentare un contesto ove si manifestano, in assenza di automatismi, opportunità di sviluppo professionale e di carriera nel Gruppo, nel rispetto delle caratteristiche di competitività di Air One Cityliner stessa, secondo modalità che potranno essere concordate, in rapporto a situazioni specifiche.

- PNT: qualora si determinassero ulteriori fabbisogni aggiuntivi di piloti, si procederà attraverso il reperimento, su base volontaria, dal bacino dei piloti in CIGS; eventuali ulteriori fabbisogni di Comandanti verranno realizzati, verificando preliminarmente la disponibilità su base volontaria, attraverso assunzioni dal bacino dei Comandanti in CIGS e/o l'offerta di opportunità di sviluppo professionale a PNT appartenente ad Alitalia – CAI, CAI FIRST, CAI SECOND, AIR ONE ed AIR ONE CITYLINER, con modalità di equilibrio, tenendo conto dell'anzianità e nel rispetto delle esigenze tecnico produttive.

Eventuali rifiuti all'assunzione, da parte di parte di Piloti/Comandanti in CIGS, non pregiudicheranno eventuali successive opportunità, nell'ambito del Gruppo.

Nel rispetto di quanto sopra precisato, le Parti si danno atto, in rapporto all'eventuale espansione della flotta e con riferimento alle esigenze di inserimento di risorse, di fissare incontri specifici preventivi dedicati alla discussione sulle modalità operative di tali immissioni.

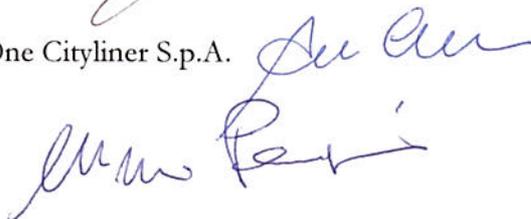
- PNC: qualora si determinassero fabbisogni aggiuntivi di Assistenti di Volo, si procederà, fermo restando un positivo riscontro di carattere gestionale, attraverso il reperimento di risorse già assunte con contratto a tempo determinato in Air One Cityliner e tenendo conto, previa verifica della volontarietà, delle risorse precedentemente assunte con contratto a termine in Alitalia Compagnia Aerea Italiana.

Resta inteso che il personale, PNT e PNC, interessato verrà assunto ex novo dalla società Air One Cityliner e troverà applicazione esclusivamente il trattamento contrattuale e retributivo ivi previsto.

ALITALIA – Compagnia Aerea Italiana S.p.A.



Air One Cityliner S.p.A.



UILTRASPORTI



UGLTRASPORTI



UNIONE PILOTI



ANPAV

