


**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
DEL  
TRASPORTO AEREO**

**PARTE SPECIFICA  
VETTORI**



1 

In data 2 dicembre 2021

tra

ASSAEREO



e

FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo della Parte Specifica Vettori del CCNL del Trasporto Aereo

## PREMESSA

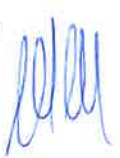
Nel contesto del CCNL del Trasporto Aereo, quale strumento unitario di regolazione dei rapporti di lavoro nella filiera, le Parti attraverso la stipula della presente Parte Specifica dei Vettori confermano la centralità di una regolamentazione che sia riferimento certo e strumento pubblicamente riconosciuto per la disciplina delle relazioni di lavoro dei dipendenti dei vettori e delle società da questi controllate, oltre che garanzia per una competitività trasparente tra imprese operanti nel Paese, che vi abbiano stabilito o che intendano stabilirvi la loro attività, rappresentando pertanto un valore e un sostegno allo sviluppo occupazionale e professionale e all'iniziativa imprenditoriale concorrenziale e trasparente.

In questa prospettiva l'introduzione dell'articolo 203 della L. 77/20 (c.d. "Decreto Rilancio"), comporta, per i vettori aerei e le imprese che operano e impiegano personale sul territorio italiano, trattamenti retributivi comunque non inferiori a quelli stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, rappresenta un riferimento fondamentale per la creazione di un sistema di regole condivise nell'intera filiera del trasporto aereo. L'emergenza Covid 19 e l'imprevedibile evoluzione della crisi epidemiologica hanno acuito le difficoltà del settore, comunque caratterizzato da una forte competitività e da criticità strutturali, ed anche in considerazione del particolare contesto congiunturale di riferimento riveste particolare significato la sottoscrizione della presente intesa, all'esito di un prolungato e faticoso percorso negoziale.

Con la sottoscrizione del presente accordo, il CCNL Trasporto Aereo – Parte specifica Vettori si intende rinnovato con le modifiche ed integrazioni di cui al presente accordo di rinnovo. Esclusivamente con riferimento agli istituti non disciplinati dal presente accordo di rinnovo continuano a trovare applicazione le previsioni delle Sezioni PNT, PNC e Terra del contratto collettivo previgente. La Parte Comune è interamente sostituita dalla Parte I – Parte Comune del presente accordo di rinnovo.



3

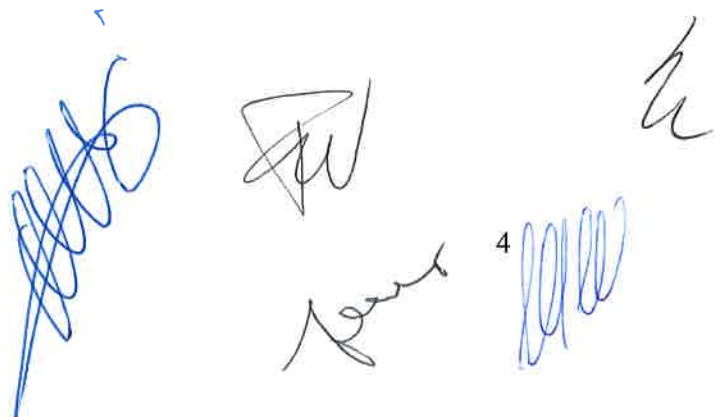


### **Art. 1R - Ambito di applicazione**

Nel contesto di applicazione del CCNL del Trasporto Aereo, la presente Parte Specifica Vettori rappresenta la regolamentazione economica e normativa unitaria, inscindibile ed esclusiva dei rapporti di lavoro dei dipendenti dei Vettori Aerei - e delle società da queste controllate che svolgano attività rientranti nel campo di applicazione definito nella Parte Generale - operanti in Italia, qualsivoglia sia l'attività ed il ruolo professionale svolto all'interno dell'organizzazione del Vettore, ed è composto da una disciplina comune e da una disciplina speciale articolata in tre sezioni per la regolamentazione, rispettivamente, dei rapporti di lavoro delle categorie del Personale Navigante Tecnico, del Personale Navigante di Cabina e del Personale di Terra.

### **Art. 2R – Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2022 ed ha scadenza il 31 dicembre 2024. Le procedure di rinnovo, in coerenza con quanto previsto dalla Parte Generale, sono definite dagli accordi interconfederali del sistema confindustriale tempo per tempo vigenti.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. A small number '4' is visible near the bottom right signature.

## **PARTE I - Parte Comune**

### **Art. 3R – Rappresentanze sindacali in azienda**

Fermo restando quanto previsto dalla Parte Generale del CCNL per quanto attiene alla rappresentanza sindacale ed all'attività sindacale nei luoghi di lavoro si rinvia agli eventuali protocolli e/o accordi sottoscritti in sede aziendale dalle organizzazioni sindacali stipulanti della presente Parte Specifica Vettori.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 35 della legge n. 300 del 1970, fatte salve eventuali diverse previsioni di detti protocolli e/o accordi sottoscritti in sede aziendale, per la componente del personale navigante (PNT/PNC) può essere costituita ed operare una rappresentanza sindacale aziendale per il PNT ed una rappresentanza sindacale aziendale per il PNC, con riferimento all'intero perimetro aziendale, esclusivamente nell'ambito delle organizzazioni sindacali stipulanti del presente CCNL e, inoltre, delle ulteriori organizzazioni sindacali firmatarie di accordi collettivi applicati in azienda che, nell'azienda di riferimento, superino la soglia di rappresentatività del 15% rispetto al totale del personale navigante iscritto alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la richiesta di costituzione e/o di esercizio dei diritti di cui al titolo III della legge 300 del 1970.

Fermo restando quanto sopra, per ogni ulteriore finalità, compresa la sottoscrizione di accordi aziendali, per la misurazione della rappresentanza in sede aziendale l'organico, per tutti gli effetti previsti dalla legge e dagli accordi applicabili, è unitariamente considerato con riferimento a tutti i lavoratori (PNT, PNC, PT) destinatari delle sezioni della presente Parte Specifica vettori.

### **Art. 4R – Contributi sindacali**

Il Vettore provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia richiesta, mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale stipulante indicata, pari all'1% di ciascuna retribuzione mensile lorda costituita dalle voci retributive fisse e variabili corrisposte con carattere di continuità. La delega, revocabile per iscritto in ogni momento, dovrà essere datata e sottoscritta dal lavoratore ed indicare il mese di decorrenza.

Nel caso che la retribuzione mensile non venga corrisposta non avrà luogo la trattenuta di competenza, che non verrà recuperata.

Ove la delega dovesse pervenire agli uffici amministrativi della società oltre il 5 del mese di decorrenza ivi indicato, la trattenuta sarà operata a partire dal mese successivo senza alcun recupero per il mese in corso. I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dal Vettore alla organizzazione sindacale indicata. L'eventuale revoca ha efficacia immediata; ove pervenisse oltre il giorno 5 del mese indicato,

avrà efficacia a partire dal mese successivo.

Ai fini del calcolo della rappresentatività non si considerano deleghe/iscrizioni per importi complessivi inferiori rispetto a quelli indicati nel presente articolo.

**Art. 5R – Assemblee (art. 20 della legge n. 300 del 1970)**

Le assemblee per il personale navigante potranno svolgersi, fuori dell'orario di lavoro, a richiesta in locali idonei messi a disposizione dall'Azienda di cui l'Azienda abbia o possa avere la disponibilità. Alle assemblee ha diritto di partecipare il personale navigante libero dal servizio.

Le ore di assemblea saranno retribuite al personale navigante che vi abbia effettivamente partecipato con una quota oraria della retribuzione mensile definita in sede aziendale o, comunque, in linea con le prassi eventualmente in essere a livello aziendale.

Per il personale di terra lo svolgimento dell'assemblea non deve incidere sulla continuità del servizio. La durata dell'assemblea deve coincidere con quanto indicato nella specifica richiesta.

**Art. 6R – Permessi retribuiti delle rappresentanze sindacali (art. 23 della l. n. 300 del 1970)**

La fruizione di permessi sindacali da parte dei componenti le Rappresentanze Sindacali sarà retribuita secondo gli accordi aziendali nel rispetto del principio di non penalizzazione di cui all'art. 5 Parte Generale del CCNL. Per il personale navigante, la fruizione dei permessi può avvenire solo a giornate intere. Per il Personale di terra la fruizione può avvenire anche ad ore.

I permessi devono essere richiesti per iscritto e con un preavviso tale da poter consentirne la programmazione nel turno mensile. A tal fine la richiesta deve essere formalizzata di norma entro il 10 del mese precedente a quello cui si riferisce il permesso. In casi eccezionali, e solo in presenza di adeguata e comprovata motivazione, il permesso può essere richiesto con un minor preavviso comunque non inferiore a 24 ore.

È riconosciuta la facoltà delle rappresentanze sindacali di dare indicazione scritta alla Direzione Aziendale dei componenti che beneficeranno in via permanente, fino a concorrenza dell'ammontare complessivo, dei permessi sindacali di cui al presente articolo, in modo tale da determinare un'assenza dal ciclo produttivo dei relativi fruitori.

6

**Art. 7R – Permessi non retribuiti delle rappresentanze sindacali (art. 24 l. n. 300/1970)**

I componenti delle rappresentanze aziendali naviganti hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura definita in sede aziendale.

Per le medesime motivazioni i dirigenti sindacali aziendali del personale di terra hanno diritto a permessi non retribuiti nella misura definita in sede aziendale.

**Art. 8R – Aspettative per cariche sindacali e pubbliche (art. 31 l. 300/1970)**

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20/5/1970 n. 300. Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti dei vari istituti contrattuali fino a un massimo di due anni.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. n. 31 della legge 20/5/1970 n. 300. Il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino a un massimo di due anni e agli effetti del TFR secondo quanto stabilito dalla legge 27/12/1985 n. 816.

In considerazione di specifiche professionalità e di regolazioni pubbliche che stabiliscono i requisiti minimi di attività e/o addestramento al fine di conservare le licenze, le abilitazioni e le certificazioni, su richiesta dell'interessato l'aspettativa può essere strutturata in modo frazionato al fine di permettere le sopra menzionate attività e/o addestramenti.

In tali casi l'aspettativa si potrà interrompere con la periodicità richiesta dalle normative per il periodo strettamente necessario a soddisfare i requisiti minimi legali. Durante le giornate di impiego attivo, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione spettante per tali giorni, ivi compresi eventuali componenti variabili. Esaurita l'attività programmata, l'aspettativa riprenderà senza onere di comunicazione ulteriore.

**Art. 9R - Assetto retributivo della Parte Specifica vettori del CCNL**

Il trattamento retributivo di tutte le categorie di personale destinatarie della presente Parte Specifica vettori del CCNL è differenziato in base alla presenza, o meno, di una contrattazione collettiva di secondo livello

Le tabelle "MOD. 1" allegate al presente accordo di rinnovo sono applicabili a tutte le aziende prive di una contrattazione collettiva di secondo livello sottoscritta con

7

le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale e finalizzata a sostenere, attraverso una specifica articolazione, le situazioni individuate al punto successivo.

Le tabelle “MOD. 2” allegate al presente accordo di rinnovo sono applicabili a tutte le aziende che applicano contrattazione collettiva di secondo livello a condizione che sia sottoscritta con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale ed a condizione che tale contrattazione collettiva di secondo livello introduca specifiche voci retributive e abbia la finalità di (i) accompagnare fasi di start up e avvio di nuove attività; (ii) gestire situazioni di crisi; (iii) accompagnare percorsi di confluenza per l’applicazione del presente CCNL. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà definire anche diversi requisiti di maturazione degli scatti di anzianità in coerenza con le finalità sopra indicate.

Ai fini di quanto previsto dal presente articolo gli accordi di secondo livello sono sottoscritti secondo i criteri di rappresentatività previsti dagli accordi interconfederali vigenti. In ogni caso, tenuto conto della peculiare materia trattata, per la validità dell’intesa ai fini della applicazione della tabella MOD 2 è necessaria la maggioranza delle organizzazioni stipulanti il presente accordo di rinnovo.

Le tabelle “MOD 1” nonché, in presenza dei requisiti che ne consentono l’applicazione qui sopra concordati, anche quelle “MOD 2” costituiscono, per le voci fisse riferite ai rispettivi livelli di anzianità e qualifica, il parametro mensile di riferimento dei trattamenti economici utili ai fini dell’applicazione dell’art. 203, comma 1, del d.l. n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020.

Ove trovino applicazione le tabelle MOD 2 la relativa vigenza temporale sarà determinata e coinciderà in ogni caso con quella dell’accordo di secondo livello che ne determina l’applicazione unitamente alle restanti regolamentazioni economiche e normative previste in sede aziendale.

#### **Art. 10R – Disposizioni e regolamenti aziendali**

Tenuto conto della specificità del rapporto si fa riferimento a quanto disposto anche dal codice della navigazione.

Oltre al presente contratto collettivo, il Personale deve osservare le disposizioni ed i regolamenti stabiliti dalla Compagnia entro i limiti della legge e del presente Contratto Collettivo. I regolamenti aziendali, devono essere portati a conoscenza del Personale mediante i mezzi di comunicazione in uso.

Per le eventuali mancanze e le corrispondenti sanzioni disciplinari si rinvia a quanto previsto dagli appositi articoli delle parti specifiche del presente CCNL.



### **Art. 11R – Oneri Documenti**

Per quanto riguarda gli oneri relativi all'emissione/mantenimento/aggiornamento del crew member, del visto e delle tasse del passaporto, le relative modalità di attribuzione verranno definite in sede aziendale.

### **Art. 12R - Mercato del lavoro**

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative, le Parti condividono l'obiettivo di valutare la fattibilità di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione.

### **Art. 13R - Contratto a Tempo Determinato**

Per tutte le categorie di personale, con riferimento al contratto a tempo determinato le Parti convengono di autorizzare l'apposizione del termine al contratto di lavoro e/o effettuare rinnovi e/o proroghe, a fronte di:

- a) incrementi temporanei di attività, anche programmabili e riconducibili alla medesima attività;
- b) modifiche dell'assetto organizzativo o dei processi produttivi e/o altre esigenze temporanee riconducibili all'ordinaria attività;
- c) esigenze connesse al completamento percorsi formativi e/o di addestramento
- d) esigenze connesse alla gestione collettiva delle ferie;
- e) avvio di nuove attività, ingresso in flotta di nuovi aeromobili, modifiche del network

Fatte salve diverse previsioni contenute nella contrattazione collettiva aziendale, in via generale:



- a) il termine di cui art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015 è elevato complessivamente a 36 mesi;
- b) il contingentamento delle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 81 del 2015 è fissato nella misura del 20%.

Per quanto specificatamente riguarda i profili professionali addetti ad attività operative di terra e di volo sono stagionali, ai sensi dell'art. 21, commi 01 e 2, del d.lgs. 81/2015, i contratti a termine stipulati per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno e di quattro mesi per periodi dell'anno diversamente distribuiti. I due periodi di lavoro sopra indicati possono essere oggetto di due contratti a termine sottoscritti in successione con il medesimo lavoratore, con intervallo minimo di 2 giorni tra la fine del primo contratto e l'inizio della prestazione di lavoro del secondo contratto.

Nelle sopra indicate aree operative il numero complessivo di contratti a termine anche di natura stagionale contestualmente attivi nella categoria personale navigante e personale di terra non può eccedere la quota del 30% dei contratti a tempo indeterminato in servizio, nelle rispettive categorie del personale navigante e di terra, alla data del 1 gennaio di ciascun anno.

L'eventuale impiego nel 7° mese nel periodo compreso tra aprile e ottobre non rileva - ai fini del limite massimo di sei mesi - se inserito in un contratto per un periodo complessivo di quattro mesi diversamente distribuiti. Ciò in quanto, a tratto più generale, i periodi "diversamente distribuiti" possono cadere anche nel periodo aprile/ottobre senza entrare nel conteggio del periodo massimo complessivo di sei mesi. Tali contratti potranno pertanto essere stipulati senza causale facendo esclusivamente riferimento al presente articolo 13 e resta fermo lo speciale regime previsto per essi dal d.lgs. n. 81 del 2015.

#### **Art. 14R – Apprendistato**

Con riferimento a quanto definito nell'art. 29 Apprendistato della Parte Generale, richiamata la applicabilità di quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti, ivi compreso anche l'accordo interconfederale Apprendistato del 18/5/2016, vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle diverse tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

In considerazione delle specificità del contratto di apprendistato la presente regolamentazione trova applicazione per la categoria del personale di terra mentre per il personale navigante si rinvia alla contrattazione aziendale.

Per tutte le tipologie di apprendistato:



Four handwritten signatures are present at the bottom of the page. One is in blue ink and is the largest, located on the left. To its right are three smaller signatures: one in black ink at the top right, one in blue ink at the bottom center, and one in black ink at the bottom right. The number '10' is printed in black between the bottom-center and bottom-right signatures.

- l'assunzione con contratto di apprendistato, sia a tempo pieno che part-time, prevede l'obbligo della forma scritta;
- la durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro; nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata di prova;
- l'assunzione dell'apprendista avverrà coerentemente ai livelli di ingresso di ciascuna posizione di lavoro come definita nell'inquadramento del vigente CCNL;
- l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda

La durata minima del periodo di apprendistato è di 6 mesi e la durata massima, per tutte le tipologie del contratto di apprendistato, non può eccedere i 36 mesi. Per tutte le tipologie di apprendistato è prevista la figura del Tutor o referente aziendale. Tale figura viene individuata tra i lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze.

#### Apprendistato professionalizzante

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel presente C.C.N.L.

La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore alle 80 ore, calcolate come media annua con riferimento all'intero periodo di apprendistato, e potrà essere svolta anche on the job, e-learning o tramite affiancamento.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – specialistiche da conseguire.

Il Piano Formativo Individuale deve essere redatto in forma sintetica e inserito nel contratto di apprendistato con l'indicazione degli obiettivi formativi, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione nonché del nome del tutore e delle sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

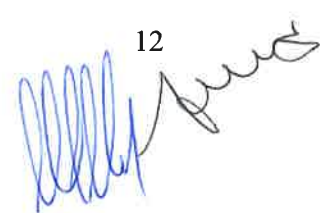
Nella lettera di assunzione saranno precisate la qualificazione professionale, il livello di ingresso e il livello di destinazione. Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal C.C.N.L., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: stipendio conglobato del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e del percorso professionale e dei relativi livelli di ingresso ove previsti.

Semestre	Fino a 18 mesi	Fino a 24 mesi	Fino a 36 mesi
1° semestre	80%	80%	75%
2° semestre	85%	85%	75%
3° semestre	90%	90%	80%
4° semestre		95%	85%
5° semestre			90%
6° semestre			95%

Fermo restando il percorso professionale ed i relativi livelli di ingresso ove previsti, il livello iniziale di inquadramento del lavoratore sarà inferiore di un livello rispetto a quanto previsto dal CCNL per le posizioni attestata fino al 2° livello, e inferiore di 2 livelli per le posizioni attestata al 1° livello. Sarà possibile ricorrere all'apprendistato professionalizzante in tutti i profili professionali, settori e per tutte le aree di attività presenti in Azienda. La formazione di tipo professionalizzante, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, dovrà riguardare tematiche coerenti, pertinenti o comunque connesse alla qualifica professionale.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento. Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato e le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso.



**SEZIONE  
PRIMA  
PERSONALE  
NAVIGANTE  
TECNICO**



## **Art. 1R – Assunzione**

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

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

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

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

- brevetto C.P.L. + I.R. e A.T.P.L., almeno “frozen” o MPL per i Copiloti, in corso di validità nonché le eventuali qualifiche professionali;
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare, anche a fronte di mutamenti tecnologici ed organizzativi.

Il Personale Navigante Tecnico ha l'obbligo di domicilio entro 50 chilometri dal comune dove è collocata la sua base di servizio.

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

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

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

Il Personale Navigante Tecnico dovrà acquisire e mantenere in corso di validità le certificazioni e specializzazioni necessarie all'espletamento delle mansioni affidategli e per il mantenimento dei requisiti richiesti all'atto dell'assunzione, dovendo, l'azienda predisporre le strutture tecniche ed addestrative per

l'acquisizione ed il mantenimento di detti requisiti in corso di rapporto di lavoro, secondo i fabbisogni operativi e le esigenze dell'organizzazione e della produzione.

#### **Art. 2R - Contratti a Tempo Parziale**

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

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

Il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale, ad ogni effetto di legge e di contratto, alla ridotta durata della prestazione fatto salvo quanto espressamente e diversamente previsto, anche con riferimento agli istituti di natura retributiva, per specifiche categorie di personale e/o nella contrattazione di secondo livello.

La maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dell'applicazione dei trattamenti economici e normativi di cui al presente contratto, è direttamente commisurata alla ridotta durata della prestazione, con esclusione degli effetti ai fini di eventuali liste definite in azienda per avvio al comando e transizione ad aeromobile superiore.

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

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

L'apposizione nel contratto di clausole elastiche deve risultare da atto scritto e deve contenere un obbligo di preavviso non inferiore a due giorni. In caso di variazione della collocazione della prestazione di lavoro sono dovute le compensazioni normative previste dalla contrattazione di secondo livello oppure, in mancanza, è prevista per la maggiorazione del 5 % applicata alla retribuzione mensile.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non incidono sulla definizione della retribuzione utile al calcolo di ogni altro istituto retributivo indiretto o differito.

Stante il peculiare assetto della struttura retributiva del personale navigante si conviene che per il PNT con rapporto a tempo parziale il riproporzionamento degli istituti retributivi sulla base della quantità effettiva della prestazione di lavoro

15

comporta la riduzione proporzionale esclusivamente dell'ampiezza della prima fascia di quantificazione dell'indennità integrativa di volo oraria. Conseguentemente l'accesso ai successivi scaglioni retributivi delle IVO, che restano invariati nella loro ampiezza, è anticipato in misura corrispondente.

### **Art. 3R – Ferie**

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

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività, i riposi ed i “giorni liberi dal servizio” nella ragione di 1 (un) giorno di GLS/Riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie.

Tenuto conto della specifica struttura del sistema retributivo del PNT, ed in particolare della articolazione dell'indennità di volo in una componente minima garantita per 12 mesi, per ogni giorno di ferie la Società corrisponderà al PNT in aggiunta alla quota di Retribuzione mensile (stipendio e indennità di volo minima garantita) una quota della retribuzione variabile IVO pari a 2,5 ore volo quantificate con aliquota del primo scaglione IVO.

Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall'Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali.

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

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

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

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

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



#### **Art.4R – Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva.**

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

Nel caso specifico di servizi di riserva che non siano prestati presso la normale sede (ad es. riserva in aeroporto) il Pilota deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

#### **Art. 4Rbis – Servizio di linea**

##### **1. Sistema Diarie**

##### **B. Diaria di linea**

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

##### *i. Modalità di calcolo*

- la liquidazione dell'**importo giornaliero** verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base uguale o superiore a 12 ore effettive nell'arco della giornata (00.01-24-00);
- la liquidazione dell'**importo orario**, pari ad 1/12 dell'importo giornaliero, verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base inferiore a 12 ore nell'arco della giornata (00.01-24.00), calcolando tale importo in base all'effettivo numero di ore prestate con arrotondamento alla mezz'ora successiva.

##### *ii. Importi*

- L'importo giornaliero ed orario maturati con le modalità di calcolo sopra indicate, viene di seguito indicato:

#### NAZIONALI

<b>Importo</b>	<b>€</b>
Giornaliero	42
Orario	3,5

## INTERNAZIONALI

<b>Importo</b>	<b>€</b>
Giornaliero	46
Orario	3,8

### **Art.5R – Riposi.**

Il personale navigante ha diritto a complessivi 120 giorni/anno di non impiego.

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

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

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

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

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

## **RETRIBUZIONE**

### **Art.6R – Sistema retributivo**

In considerazione delle diverse linee di servizio e dell’esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, e delle modifiche intervenute nel quadro competitivo del settore, anche a seguito dell’impatto del Covid19 sui volumi di attività e sulla composizione del traffico passeggeri, l’assetto retributivo del personale navigante tecnico è basato su una struttura che intende valorizzare le

  
18

peculiarità delle diverse attività affidate al personale navigante tenendo conto delle caratteristiche del servizio offerto anche in termini di network e flotta e degli obiettivi aziendali di efficienza.

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

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

#### **Art. 7R — Stipendio mensile**

Al Personale Navigante Tecnico è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure definite nelle tabelle allegate.

#### **Art. 8R — Indennità di Volo**

Al PNT in servizio è riconosciuto per 12 mensilità il pagamento di un'indennità di volo minima garantita (IVMG), il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate.

Ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio è compensata con la corresponsione di un'indennità oraria di volo integrativa (IVO) il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio e della tipologia di volo (corto/medio raggio e lungo raggio) secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate. L'indennità di volo integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita e non concorre alla determinazione degli istituti retributivi riflessi e differiti.

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

In presenza di progetti che prevedano evoluzioni del network e della flotta che consentano di perseguire l'obiettivo della commonality nell'impiego del PNT su AA/MM operanti sia su corto/medio (CM/R) che lungo raggio (LR), le parti potranno eventualmente definire in sede aziendale delle nuove tabelle relative ai valori delle IVO coerenti con la necessità di impiego flessibile del PNT e che salvaguardino i livelli retribuitivi complessivi. In caso di mancata definizione, si applicheranno le regole ordinarie di cui all'ultimo capoverso dell'articolo 6.

Al PNT che ricopre specifici incarichi nella direzione operazione volo, nell'ambito addestrativo e/o che svolga attività di addestramento al simulatore viene corrisposta l'indennità di volo integrativa nelle misure previste in sede aziendale.

19

#### **Art. 9R - Tredicesima e quattordicesima mensilità**

Al Personale Navigante Tecnico sono corrisposte, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità e, nel mese di giugno, una quattordicesima mensilità costituite dallo stipendio base mensile.

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

La tredicesima e la quattordicesima mensilità formano parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro

#### **Art. 10R — Componenti trattamento economico e loro pagamento**

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

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

#### **Art. 11R- Trattamento di fine rapporto**

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

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

- ✓ stipendio mensile, ivi comprese le mensilità aggiuntive;
- ✓ indennità di volo minima garantita per 12 mensilità.

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

20

## **Art. 12R - Elementi e computo della retribuzione**

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

0 - 0 - 0 - 0

### **TABELLE "MOD1" STIPENDIO MENSILE E INDENNITA' DI VOLO**

Tabella A1 (Comandanti)

Tabella B1 (Piloti)

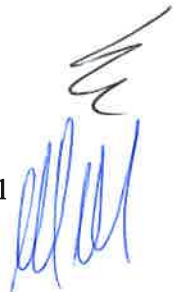
### **TABELLE "MOD2" STIPENDIO MENSILE E INDENNITA' DI VOLO**

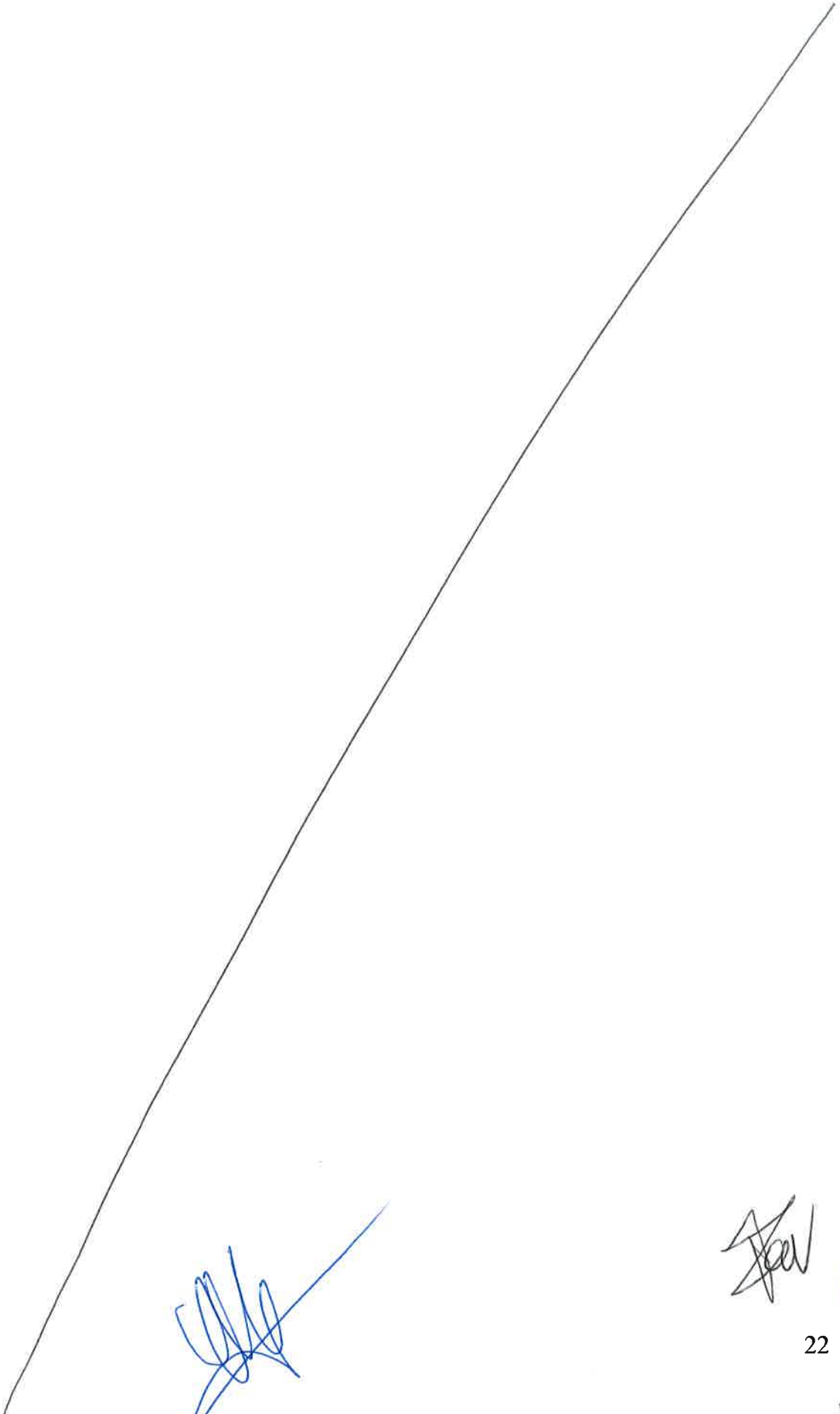
Tabelle A2 (Comandanti)

Tabelle B2 (Piloti)



21





*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*  
*[Handwritten signature in blue ink]*  
*[Handwritten signature in black ink]*

**SEZIONE  
SECONDA  
ASSISTENTI  
DI VOLO**

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## **Art. 1R – Assunzione**

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

All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare all'Assistente di Volo, per iscritto:

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare la documentazione attestante l'iscrizione nell'apposito registro per il personale di volo presso ENAC e l'idoneità al volo secondo la legislazione vigente ed i protocolli aziendali.

L'Assistente di Volo ha l'obbligo di domicilio entro 50 km dal Comune dove è collocata la base di servizio.

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

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

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

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

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





## **Art.2R - Contratti a Tempo Parziale**

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

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

Il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale, ad ogni effetto di legge e di contratto, alla ridotta durata della prestazione fatto salvo quanto espressamente e diversamente previsto, anche con riferimento agli istituti di natura retributiva, per specifiche categorie di personale e/o nella contrattazione di secondo livello.

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

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

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

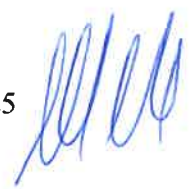
L'apposizione nel contratto di clausole elastiche deve risultare da atto scritto e deve contenere un obbligo di preavviso non inferiore a due giorni. In caso di variazione della collocazione della prestazione di lavoro sono dovute le compensazioni normative previste dalla contrattazione di secondo livello oppure, in mancanza, è prevista la maggiorazione del 5 % applicata alla retribuzione mensile.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non incidono sulla definizione della retribuzione utile al calcolo di ogni altro istituto retributivo indiretto o differito.

Stante il peculiare assetto della struttura retributiva del personale navigante si conviene che per il PNC con rapporto a tempo parziale il riproporzionamento degli istituti retributivi sulla base della quantità effettiva della prestazione di lavoro comporta la riduzione proporzionale esclusivamente dell'ampiezza della prima fascia di quantificazione dell'indennità integrativa di volo oraria. Conseguentemente l'accesso ai successivi scaglioni retributivi delle IVO, che restano invariati nella loro ampiezza, è anticipato in misura corrispondente



25



### **Art. 3R – Ferie**

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

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività, i riposi ed i “giorni liberi dal servizio” nella ragione di 1 (un) giorno di GLS/Riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie.

Tenuto conto della specifica struttura del sistema retributivo del PNC, ed in particolare della articolazione dell’indennità di volo in una componente minima garantita per 12 mesi, per ogni giorno di ferie la Società corrisponderà al PNC in aggiunta alla quota di Retribuzione mensile (stipendio e indennità di volo minima garantita) una quota della retribuzione variabile IVO pari a 2,5 ore volo quantificate con aliquota del primo scaglione IVO.

Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall’Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali.

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

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

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

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

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

**Art. 4R – Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva, equipaggi.**

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

Nel caso specifico di servizi di riserva che non siano prestati presso la normale sede (riserva in aeroporto) il Personale navigante deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

**Art. 4Rbis – Servizio di linea**

**1. Sistema Diarie**

**C. Diaria di linea**

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

*i. Modalità di calcolo*

- la liquidazione dell'**importo giornaliero** verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base uguale o superiore a 12 ore effettive nell'arco della giornata (00.01-24.00);
- la liquidazione dell'**importo orario**, pari ad 1/12 dell'importo giornaliero, verrà riconosciuta al navigante che abbia maturato un tempo di servizio/assenza fuori base inferiore a 12 ore nell'arco della giornata (00.01-24.00), calcolando tale importo in base all'effettivo numero di ore prestate con arrotondamento alla mezz'ora successiva.

*ii. Importi*

- L'importo giornaliero ed orario maturati con le modalità di calcolo sopra indicate, viene di seguito indicato:

NAZIONALI

<b>Importo</b>	<b>€</b>
Giornaliero	42
Orario	3,5

27

## INTERNAZIONALI

<b>Importo</b>	<b>€</b>
Giornaliero	46
Orario	3,8

### **Art. 5R– Riposi.**

Il personale navigante ha diritto a complessivi 120 giorni/anno di non impiego.

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

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

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

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

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

## **RETRIBUZIONE**

### **Art. 6R – Sistema retributivo**

In considerazione delle diverse linee di servizio e dell’esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, e delle modifiche intervenute nel quadro competitivo del settore, anche a seguito dell’impatto del Covid19 sui volumi di attività e sulla composizione del traffico passeggeri, l’assetto retributivo del personale navigante di cabina è basato su una struttura che intende valorizzare le peculiarità delle diverse attività affidate al personale navigante tenendo conto delle

28

caratteristiche del servizio offerto anche in termini di network e flotta e degli obiettivi aziendali di efficienza.

#### **Art. 7R - Stipendio mensile**

Al Personale Navigante di cabina è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure definite nelle tabelle allegate.

#### **Art. 8R — Indennità di Volo**

Agli Assistenti di volo in servizio è riconosciuto per 12 mensilità il pagamento di un'indennità di volo minima garantita (IVMG), il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate.

Ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio è compensata con la corresponsione di un'indennità oraria di volo integrativa il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate. L'indennità di volo integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita e non concorre alla determinazione degli istituti retributivi riflessi e differiti.

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

#### **Art. 9R - Tredicesima e quattordicesima mensilità**

Al Personale Navigante sono corrisposte, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità e, nel mese di giugno, una quattordicesima mensilità costituite dallo stipendio base mensile.

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

La tredicesima e la quattordicesima mensilità formano parte integrante della retribuzione agli effetti della determinazione dei contributi di previdenza e delle indennità di risoluzione del rapporto di lavoro

#### **Art. 10R - Componenti trattamento economico e loro pagamento**

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

29

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

#### **Art. 11R - Trattamento di fine rapporto**

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

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

- ✓ stipendio mensile, ivi comprese le mensilità aggiuntive;
- ✓ indennità di volo minima garantita per 12 mensilità.

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

#### **Art.12R - Elementi e computo della retribuzione**

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

#### **TABELLE "MOD 1" STIPENDIO MENSILE E INDENNITA' DI VOLO**

- Tabella C1 (capo cabina senior)
- Tabella D1 (capo cabina)
- Tabella E1 (assistente di volo/AV)

#### **TABELLE "MOD2" STIPENDIO MENSILE E INDENNITA' DI VOLO**

- Tabella C2 (capo cabina senior)
- Tabella D2 (capo cabina)
- Tabella E2 (assistente di volo/AV)



**SEZIONE  
TERZA  
PERSONALE  
DI TERRA**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

31

*[Handwritten signature]*

## **Art. 1R - Lavoro a Tempo Parziale**

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

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

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

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

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

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- part-time orizzontale: con presenza di durata non inferiore a 4 ore e non superiore a 6 ore giornaliera, il limite giornaliero può essere superato, fino a concorrenza del limite contrattuale, purché la media nell'arco del ciclo completo del turno previsto non sia inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 30 ore settimanali;
- part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso, con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno, con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1200 ore annue.

La durata della prestazione prevista nel contratto non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere né superiore a 38,5 ore settimanali.

Al prestatore di lavoro, anche in caso di part time verticale e/o misto, può essere richiesto lavoro supplementare fino a concorrenza del normale orario di lavoro a fronte di esigenze organizzative e produttive.

Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione globale di fatto per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino al 50% delle ore contrattuali annue; oltre tale percentuale la maggiorazione è del 30%

  
32



Inoltre, tenuto conto della specificità del settore produttivo cui si riferisce il presente contratto, al momento dell'assunzione le parti potranno altresì prevedere nel contratto individuale l'inserimento di clausole elastiche che autorizzino la Compagnia a variare, anche programmandone la durata per periodi prolungati e continuativi, la collocazione temporale della prestazione ovvero ad aumentare la prestazione.

L'apposizione nel contratto di clausole elastiche deve risultare da atto scritto e deve contenere un obbligo di preavviso non inferiore a due giorni. In caso di variazione della collocazione della prestazione di lavoro sono dovute le compensazioni normative previste dalla contrattazione di secondo livello oppure, in mancanza, è prevista la maggiorazione del 5% applicata alla retribuzione mensile con riferimento alle ore di lavoro effettuate al di fuori della collocazione originariamente pattuita.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non incidono sulla definizione della retribuzione utile al calcolo di ogni altro istituto retributivo indiretto o differito.

#### **Art. 2R - Personale con funzioni direttive o autonomia decisionale**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66 del 2003, nel riconoscere e voler valorizzare la professionalità e l'esperienza raggiunta negli anni dal personale inquadrato nella categoria di impiegato di 1° livello che svolge un ruolo operativo, di coordinamento e supervisione, viene introdotta la figura dell'impiegato direttivo.

Tale figura è caratterizzata da capacità di gestire autonomamente l'organizzazione dei tempi di lavoro e/o l'attività in funzione degli obiettivi e delle esigenze dell'unità produttiva. Tali figure possono eventualmente anche esercitare forme di coordinamento di risorse dell'area.

Le Parti convengono che, stante la natura della prestazione insita nel ruolo di "direttivo" e/o di autonomia decisionale, non strettamente connessa con orari prefissati, non è prevista alcuna retribuzione aggiuntiva per eventuali eccedenze orarie rispetto al normale orario di lavoro o per prestazioni di lavoro effettuate in giornate festive o di riposo, intendendosi tali prestazioni compensate nella retribuzione di fatto.

In sede aziendale, sulla base dei modelli organizzativi adottati, potranno essere individuati dalla società ulteriori profili e saranno definiti i trattamenti economici specifici.

### **Art. 3R - Banca ore**

Al di fuori dei regimi di orario flessibili possono essere introdotti dalla Compagnia sistemi di banca delle ore che prevedano – a scelta del dipendente - il recupero delle ore di lavoro straordinario mediante la programmazione di una pari quantità di ore di riposo da fruire entro i quattro mesi dell'anno successivo a quello di maturazione, ferma restando la corresponsione della maggiorazione prevista, qualora al termine del periodo di riferimento risultassero eventuali ore nel conto ore individuale.

### **Art. 4R — Coperture integrative infortuni e sanitarie**

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

Nelle more della costituzione di un fondo di assistenza sanitaria di settore verrà garantita ai lavoratori a partire dall'1.1.2022 una copertura sanitaria con un contributo aziendale di 300 euro/anno pro-capite, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva aziendale di prevedere una eventuale contribuzione a carico dei lavoratori.

### **Art. 5R — Buono Pasto**

Al fine di garantire la fruizione di un pasto con le modalità disponibili presso ciascuna unità produttiva, per ogni giornata di presenza effettiva sul luogo di lavoro verrà riconosciuto un ticket del valore minimo di Euro 6,00, anche ai fini dell'accesso alle mense aziendali ove esistenti; in considerazione del peculiare trattamento fiscale riconosciuto dalla normativa vigente verrà data priorità all'utilizzo di buoni pasto elettronici.

Tale modalità è estesa anche alle forze di vendita office less dislocate sul territorio. Ai lavoratori con contratto part time orizzontale o misto il cui impiego è inferiore o uguale a 5 ore non vengono concessi i buoni pasto. Il buono pasto non compete al personale inviato in missione e/o trasferta.

Ulteriori criteri e modalità potranno essere definiti a livello aziendale

### **Art. 6R — Orario di Lavoro**

La diversificazione della distribuzione dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di regimi di orario, costituisce condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alle peculiarità dell'azienda, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

La flessibilità dell'orario di lavoro, attuata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom right of the page.

ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

#### A) Orario di lavoro

L'orario di lavoro, e l'articolazione dei relativi regimi, sono fissati dalla Direzione. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della Società.

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata nella misura settimanale di 38,5 ore.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano l'azienda e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

L'orario continuativo giornaliero di lavoro è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non retribuito, normalmente non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione; diverse modalità per la refezione potranno essere definite in sede aziendale previo confronto con le RSA/RSU.

Le variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero del personale full time adottate dalla Compagnia e che impattino su più di cinque lavoratori adibiti alla medesima attività saranno comunque oggetto di un preventivo esame congiunto a livello aziendale, in relazione a specifiche esigenze operative.

Ulteriori modalità di articolazione e gestione dell'orario di lavoro potranno essere definite in sede di contrattazione aziendale.

Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere interrotto ma deve avere carattere continuativo.

Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

Per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si potrà derogare, a fronte di situazioni di criticità, a quanto disposto dagli art. 7 e 8 del D. Lgs. 66/03 con un monitoraggio con le RSU/RSA.

La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali.

Le ore richieste e prestate oltre le 38,5 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario nel vigente CCNL.

Qualora le turnazioni del personale in H24 prevedano un turno notturno di otto ore continuative senza pausa notturna per la refezione si darà luogo, solo nel caso in cui la programmazione determini un superamento del normale orario di lavoro, all'attribuzione di giornate di permesso in misura pari alla quantità di ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro. A tal fine si procederà arrotondando per difetto in giornate la quantità di ore così determinata, all'unità o allo 0,5 di unità.

#### B) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro determinato dalla Compagnia dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo.

Conseguentemente, previo confronto con le OOSS firmatarie a livello aziendale, la Compagnia adotterà gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro contemplata nel presente CCNL.

#### C) Flessibilità dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti

36



finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, ferma restando che la determinazione dei regimi di orario è demandata alla Compagnia, previo confronto con le OOSS, si individuano i seguenti modelli prevalenti, tra loro eventualmente cumulabili:

1. A fronte di particolari esigenze di flessibilità operativa o di lavorazione la cui programmazione deve essere effettuata rispettando criteri e tempi di attuazione coerenti con le esigenze di mercato, è prevista l'attuazione di regimi di flessibilità dell'orario di lavoro attraverso la determinazione della durata dello stesso sulla base di una media plurisettimanale che, fermo restando il limite di 48 ore settimanali, consenta il superamento dell'orario normale settimanale senza dar luogo a compenso per lavoro straordinario, purché, mediamente, nell'arco temporale preso a riferimento, il limite stesso venga rispettato.

Il superamento dell'orario contrattuale può avvenire anche attraverso la previsione di una giornata di prestazione lavorativa settimanale aggiuntiva, previo confronto con le RSU/RSA.

A fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi del precedente comma l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, in periodi di minore intensità lavorativa, prioritariamente nell'arco temporale preso a riferimento, una pari entità di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Le modalità attuative dei sopra citati regimi di flessibilità, nell'arco temporale preso a riferimento, saranno preventivamente rappresentate in sede aziendale in coerenza con gli obiettivi di sviluppo della compagnia, ed in relazione alle esigenze degli specifici processi produttivi e/o di specifici progetti.

Il mancato godimento di riduzioni orarie darà luogo al pagamento delle ore residue con le aliquote previste dal vigente CCNL. L'erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile (elementi e computo della retribuzione) sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito dal programma di flessibilità.

Con riferimento al regime di flessibilità la Compagnia previo confronto con le OOSS può ripartire l'orario settimanale in modo differenziato tra i diversi

37

giorni lavorativi fermo restando, in ogni caso, il rispetto della normativa in materia di riposi giornalieri.

Nota a verbale

A titolo meramente esemplificativo, l'arco temporale di riferimento può essere individuato:

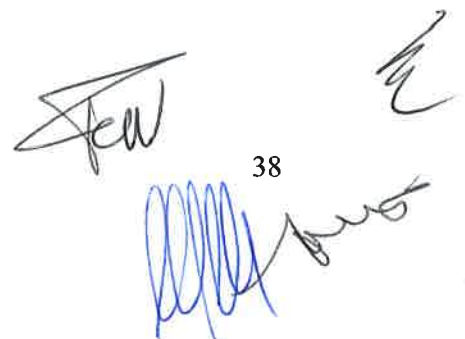
- dall'ampiezza temporale della turnazione;
  - dal ciclo di lavorazione, incluse le giornate/settimane necessarie allo smaltimento delle giornate lavorate in più;
  - da un numero di settimane/mesi sufficienti a garantire la prestazione aggiuntiva ed il recupero della stessa.
2. Articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri; attuazione di schemi di turnazione, con intensificazione delle presenze nelle ore diurne centrali e/o nelle ore notturne, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico pax/merci, di attività di assistenza tecnica e di linea, etc.
  3. Tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.
  4. Possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecnico organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

La contrattazione collettiva aziendale potrà disciplinare ulteriormente la materia.

#### **Art. 7R - Reperibilità**

Le aziende che applicano il presente CCNL potranno predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti, anomalie, interventi di assistenza tecnica su aeromobili, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili riscontrate negli scali, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela.

In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large blue scribble and the number 38.

La regolamentazione specifica riguardo le aree aziendali sensibili, la costituzione dei turni di reperibilità e le eventuali attribuzioni economiche da assegnare ai lavoratori interessati dalla reperibilità saranno regolate a livello di contrattazione aziendale o, in mancanza, dai regolamenti aziendali.

**Art. 8R – Stipendio conglobato**

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

Livello	Euro
Q	1.849,09
1	1731,78
2	1.656,23
3	1.575,73
4	1.474,66
5	1.421,12
6	1.367,76
7	1.282,84
8	1.207,65
9	1.068,37

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## Tabelle retributive CCNL Trasporto Aereo MOD. 1

### Tabella A1 - Comandanti

- CPT. Corto/Medio Raggio

Anzianità	St base		IVO MEDIO RAGGIO			
	X 14 mens	X 12 mens	0-25	26-50	51-70	>70
0	1109,73	2086	31,23	62,46	93,68	124,91
1	1109,73	2236	31,23	62,46	93,68	124,91
2	1109,73	2386	31,23	62,46	93,68	124,91
3	1109,73	2536	31,23	62,46	93,68	124,91
4	1109,73	2686	31,23	62,46	93,68	124,91
5	1266,09	2820,61	34,37	68,74	103,12	137,49
6	1305,17	3011,14	35,09	70,19	105,28	140,38
7	1344,27	3160,21	35,82	71,63	107,45	143,27
8	1383,36	3349,86	36,55	73,1	109,65	146,2
9	1422,45	3493,34	37,27	74,54	111,82	149,09
10	1461,16	3679,71	37,99	75,99	113,98	152,98
11	1500,62	3817,83	38,73	77,45	116,18	154,91
12	1539,34	4002,18	39,46	78,92	118,38	157,84
13	1578,8	4134,2	40,19	80,39	120,58	160,77
14	1617,52	4315,87	40,94	81,87	122,81	163,74
15	1656,6	4441,76	41,67	83,34	125	166,67
16	1695,32	4622,05	42,4	84,8	127,2	169,6
17	1734,78	4741,88	43,13	86,27	129,4	172,53
18	1773,5	4920,15	43,88	87,75	131,63	175,5
19	1812,95	5033,22	44,61	89,22	133,83	178,44
20	1851,67	5209,47	45,34	90,68	136,02	181,37
21	1890,76	5317,09	46,07	92,15	138,22	184,3
22	1929,85	5491,31	46,82	93,63	140,45	187,27
23	1968,94	5592,84	47,55	95,1	142,65	190,2
24	2008,39	5764,42	48,28	96,56	144,85	193,13

40



## Tabella A1 - Comandanti

- Cpt. Lungo Raggio

Anzianità	St base	IVMG	IVO LUNGO RAGGIO			
	X 14 mens	X 12 mens	0-50	51-60	61-70	>70
0	1109,73	2086	35,57	71,15	106,72	142,29
1	1109,73	2236	35,57	71,15	106,72	142,29
2	1109,73	2386	35,57	71,15	106,72	142,29
3	1109,73	2536	35,57	71,15	106,72	142,29
4	1109,73	2686	35,57	71,15	106,72	142,29
5	1266,09	2820,61	39,39	78,78	118,17	157,56
6	1305,17	3011,14	40,34	80,67	121,01	161,34
7	1344,27	3160,21	41,29	82,58	123,87	165,17
8	1383,36	3349,86	42,24	84,48	126,71	168,95
9	1422,45	3493,34	43,19	86,39	129,58	172,78
10	1461,16	3679,71	44,14	88,28	132,42	176,56
11	1500,62	3817,83	45,1	90,19	135,29	180,39
12	1539,34	4002,18	46,04	92,09	138,13	184,17
13	1578,8	4134,2	47	94	141	188
14	1617,52	4315,87	47,95	95,89	143,84	191,79
15	1656,6	4441,76	48,89	97,79	146,68	195,57
16	1695,32	4622,05	49,85	99,7	149,55	199,4
17	1734,78	4741,88	50,8	101,59	152,39	203,18
18	1773,5	4920,15	51,69	103,38	155,07	206,76
19	1812,95	5033,22	52,7	105,4	158,09	210,79
20	1851,67	5209,47	53,64	107,29	160,93	214,58
21	1890,76	5317,09	54,6	109,2	163,8	218,4
22	1929,85	5491,31	55,55	111,09	166,64	222,19
23	1968,94	5592,84	56,49	112,99	169,48	225,97
24	2008,39	5764,42	57,44	114,88	172,32	229,76

*pus*

*10/10*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Tabella B1 - Piloti

- Pil Corto/Medio raggio

Anzianità	St base	IVMG	IVO MEDIO RAGGIO			
	X 14 mens	X 12 mens	0-25	26-50	51-70	>70
0	854,81	1790,44	22,04	44,08	66,12	88,16
1	854,81	1790,44	22,04	44,08	66,12	88,16
2	875,5	1871,75	22,03	44,06	66,09	88,12
3	885,84	1930,71	22,33	44,67	67	89,34
4	896,19	1989,67	22,64	45,28	67,92	90,56
5	914,69	2040,06	22,95	45,89	68,84	91,78
6	942,78	2177,70	23,25	46,5	69,75	93
7	971,28	2286,33	23,56	47,11	70,67	94,22
8	999,37	2422,51	23,86	47,72	71,58	95,44
9	1027,46	2527,39	24,18	48,35	72,53	96,71
10	1055,56	2662,12	24,48	48,96	73,45	97,93
11	1083,65	2761,87	24,86	49,72	74,58	99,43
12	1112,15	2895,16	25,23	50,47	75,7	100,94
13	1140,24	2991,24	25,61	51,22	76,83	102,45
14	1168,35	3123,02	25,99	51,98	77,96	103,95
15	1196,43	3213,97	26,36	52,73	79,09	105,46
16	1224,53	3344,28	26,74	53,48	80,22	106,96
17	1253,02	3431,56	27,12	54,23	81,35	108,47
18	1281,13	3560,41	27,49	54,99	82,48	109,98
19	1309,61	3641,87	27,87	55,74	83,61	111,48
20	1337,71	3769,25	28,25	56,49	84,74	112,99
21	1365,81	3847,68	28,62	57,25	85,87	114,49
22	1394,31	3973,63	29	58	87	116
23	1422,4	4046,95	29,38	58,75	88,13	117,51
24	1450,49	4171,40	29,75	59,51	89,26	119,01

## Tabella B1 - Piloti

- Pilota Lungo Raggio

Anzianità	St base	IVMG	IVO LUNGO RAGGIO			
	X 14 mens	X 12 mens	0-50	51-60	61-70	>70
0	854,81	1790,43	24,3	48,6	72,9	97,2
1	854,81	1790,43	24,3	48,6	72,9	97,2
2	875,5	1871,75	24,58	49,16	73,74	98,32
3	885,84	1930,71	24,76	49,53	74,29	99,06
4	896,19	1989,67	25,2	50,4	75,6	100,8
5	914,69	2040,06	25,64	51,27	76,90	102,54
6	942,78	2177,70	26,07	52,14	78,21	104,29
7	971,28	2286,33	26,51	53,01	79,51	106,03
8	999,37	2422,51	26,94	53,89	80,83	107,77
9	1027,46	2527,39	27,38	54,76	82,13	109,50
10	1055,56	2662,12	27,81	55,63	83,44	111,25
11	1083,65	2761,87	28,32	56,64	84,95	113,26
12	1112,15	2895,16	28,82	57,65	86,47	115,29
13	1140,24	2991,24	29,33	58,65	87,97	117,31
14	1168,35	3123,02	29,83	59,66	89,5	119,33
15	1196,43	3213,97	30,34	60,67	91,00	121,35
16	1224,53	3344,28	30,84	61,68	92,52	123,36
17	1253,02	3431,56	31,35	62,69	94,03	125,38
18	1281,13	3560,41	31,85	63,7	95,55	127,4
19	1309,61	3641,87	32,35	64,71	97,06	129,42
20	1337,71	3769,25	32,86	65,72	98,58	131,44
21	1365,81	3847,68	33,36	66,73	100,09	133,45
22	1394,31	3973,63	33,87	67,74	101,6	135,46
23	1422,4	4046,95	34,37	68,75	103,12	137,49
24	1450,49	4171,39	34,88	69,75	104,62	139,51

## Tabella C1 - Capo Cabina Senior

Anzianità	St base	IVMG	IVO				
	X 14 mens	X 12 mens	0-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	602,66	437,48	10,76	21,52	32,28	43,04	86,07
1	602,66	470,65	10,76	21,52	32,28	43,04	86,07
2	674,6	503,82	10,96	21,93	32,89	43,85	87,7
3	746,04	571,28	11,18	22,35	33,53	44,7	89,41
4	816,48	639,34	11,38	22,76	34,14	45,52	91,04
5	854,25	667,04	11,59	23,19	34,78	46,37	92,74
6	891,04	707,51	11,69	23,39	35,08	46,78	93,56
7	927,37	733,06	11,8	23,59	35,39	47,19	94,37
8	963,54	771,04	11,9	23,8	35,69	47,59	95,18
9	975,03	779,08	12,01	24,02	36,03	48,04	96,08
10	986,34	799,22	12,12	24,24	36,37	48,49	96,97
11	997,47	803,23	12,23	24,47	36,7	48,93	97,87
12	1008,09	823,22	12,34	24,67	37,01	49,34	98,68
13	1019,14	827,11	12,45	24,89	37,34	49,79	99,58
14	1029,76	847,45	12,56	25,12	37,68	50,24	100,47
15	1040,24	850,53	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
16	1050,57	871,01	12,78	25,57	38,35	51,13	102,28
17	1060,65	873,59	12,89	25,79	38,68	51,58	103,16
18	1070,62	894,19	13	35,99	38,99	51,99	103,97
19	1080,68	896,51	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87
20	1090,25	917,32	13,22	26,44	39,66	52,88	105,76
21	1099,7	919,02	13,37	26,75	40,12	53,49	106,98
22	1108,97	939,82	13,4	26,81	40,21	53,61	107,23
23	1118,12	941,00	13,43	26,87	40,3	53,73	107,47
24	1126,74	961,72	13,82	27,64	41,46	55,28	110,56


  
 44  



## Tabella D1 - Capo Cabina

Anzianità	St base	IVMG	IVO				
	X 14 mens	X 12 mens	0-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	575,42	365,99	9,02	18,04	27,06	36,08	72,16
1	575,42	365,99	9,02	18,04	27,06	36,08	72,16
2	666,51	451,48	9,56	19,12	28,68	38,24	76,47
3	737,05	512,68	9,84	19,69	29,53	39,38	78,75
4	806,72	574,60	10,12	20,24	30,36	40,47	80,95
5	843,77	599,33	10,4	20,81	31,21	41,61	83,23
6	880,14	636,43	10,64	21,27	31,91	42,55	85,1
7	916,06	659,93	10,82	21,64	32,46	43,28	86,56
8	951,69	697,50	11	22,01	33,01	44,01	88,03
9	962,98	701,40	11,19	22,37	33,56	44,74	89,49
10	974,08	720,17	11,38	22,76	34,14	45,52	91,04
11	985,01	723,68	11,49	22,98	34,47	45,97	91,93
12	995,64	742,47	11,6	23,21	34,81	46,41	92,83
13	1006,34	745,68	11,73	23,45	35,18	46,9	93,8
14	1016,76	764,71	11,84	23,67	35,51	47,35	94,7
15	1027,05	767,38	11,96	23,92	35,88	47,84	95,67
16	1037,15	786,56	12,07	24,14	36,21	48,28	96,57
17	1047,08	788,78	12,18	24,37	36,55	48,73	97,46
18	1056,85	808,09	12,3	24,61	36,91	49,22	98,44
19	1066,57	810,02	12,42	24,83	37,25	49,67	99,33
20	1075,97	829,46	12,53	25,06	37,59	50,11	100,23
21	1085,23	830,86	12,67	25,34	38,01	50,68	101,37
22	1094,29	850,40	12,74	25,48	38,23	50,97	101,94
23	1103,23	851,34	12,82	25,65	38,47	51,29	102,59
24	1111,81	870,91	13,11	26,22	39,32	52,43	104,87

*pub*

*Deu*  
*45*  
*[Signature]*

## Tabella E1 - Assistente di Volo

Anzianità	St base	IVMG	IVO				
	X 14 mens	X 12 mens	0-40	41-60	61-70	71-80	>80
0	548,19	294,51	7,28	14,56	21,84	29,12	58,25
1	548,19	294,51	7,28	14,56	21,84	29,12	58,25
2	658,41	399,11	8,16	16,31	24,47	32,62	65,25
3	728,07	454,06	8,51	17,02	25,54	34,05	68,09
4	796,97	509,85	8,86	17,71	26,57	35,43	70,86
5	833,27	531,61	9,21	18,43	27,64	36,85	73,71
6	869,25	565,36	9,57	19,14	28,71	38,28	76,55
7	904,75	586,25	9,83	19,67	29,5	39,33	78,67
8	939,84	620,36	10,1	20,2	30,29	40,39	80,78
9	950,93	623,70	10,37	20,75	31,12	41,49	82,98
10	961,81	641,11	10,64	21,27	31,91	42,55	85,1
11	972,56	644,11	10,76	21,52	32,28	43,04	86,07
12	983,18	661,70	10,88	21,76	32,64	43,52	87,05
13	993,54	664,26	11	22,01	33,01	44,01	88,03
14	1003,76	681,99	11,12	22,23	33,35	44,46	88,92
15	1013,86	684,23	11,24	22,47	33,71	44,95	89,9
16	1023,74	702,12	11,36	22,72	34,08	45,44	90,87
17	1033,49	703,97	11,48	22,96	34,44	45,92	91,85
18	1043,06	721,98	11,6	23,21	34,81	46,41	92,83
19	1052,47	723,46	11,73	23,45	35,18	46,9	93,8
20	1061,7	741,60	11,85	23,69	35,54	47,39	94,78
21	1070,75	742,71	11,97	23,94	35,91	47,88	95,75
22	1079,6	760,98	12,09	24,18	36,27	48,37	96,73
23	1088,35	761,69	12,21	24,43	36,64	48,85	97,71
24	1096,89	780,11	12,41	24,81	37,22	49,63	99,25

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature on the right, and a signature at the bottom right.

Tabelle retributive CNL Trasporto Aereo MOD. 2  
TABELLA A2 dal 01.01.2022 al 31.12.2022

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	976,56	931,82
1	976,56	931,82
2	976,56	931,82
3	976,56	931,82
4	976,56	931,82
5	1.114,16	1.292,78
6	1.148,55	1.383,02
7	1.182,96	1.473,26
8	1.217,36	1.563,50
9	1.251,76	1.653,40
10	1.285,82	1.743,64
11	1.320,55	1.833,89
12	1.354,62	1.924,13
13	1.389,34	2.014,37
14	1.423,42	2.104,28
15	1.457,81	2.194,52
16	1.491,88	2.284,76
17	1.526,61	2.375,00
18	1.560,68	2.465,24
19	1.595,40	2.555,14
20	1.629,47	2.645,38
21	1.663,87	2.735,62
22	1.698,27	2.825,86
23	1.732,67	2.916,11
24	1.767,38	3.006,61

ANZIANITA'	COMANDANTI LUNGO RAGGIO				
	I/V O				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	21,34	42,68	64,03	85,37	
1	21,34	42,68	64,03	85,37	
2	21,34	42,68	64,03	85,37	
3	21,34	42,68	64,03	85,37	
4	21,34	42,68	64,03	85,37	
5	23,63	47,27	70,90	94,54	
6	24,20	48,41	72,61	96,82	
7	24,77	49,55	74,32	99,10	
8	25,34	50,69	76,03	101,38	
9	25,91	51,83	77,74	103,66	
10	26,48	52,97	79,45	105,94	
11	27,06	54,12	81,18	108,24	
12	27,62	55,25	82,87	110,50	
13	28,20	56,40	84,60	112,80	
14	28,77	57,54	86,31	115,08	
15	29,33	58,67	88,00	117,34	
16	29,91	59,82	89,73	119,64	
17	30,48	60,96	91,44	121,92	
18	31,01	62,03	93,04	124,06	
19	31,62	63,24	94,86	126,48	
20	32,18	64,37	96,55	128,74	
21	32,76	65,52	98,28	131,04	
22	33,33	66,66	99,99	133,32	
23	33,89	67,79	101,68	135,58	
24	34,46	68,93	103,39	137,86	

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	976,56	931,82
1	976,56	931,82
2	976,56	931,82
3	976,56	931,82
4	976,56	931,82
5	1.114,16	1.292,78
6	1.148,55	1.383,02
7	1.182,96	1.473,26
8	1.217,36	1.563,50
9	1.251,76	1.653,40
10	1.285,82	1.743,64
11	1.320,55	1.833,89
12	1.354,62	1.924,13
13	1.389,34	2.014,37
14	1.423,42	2.104,28
15	1.457,81	2.194,52
16	1.491,88	2.284,76
17	1.526,61	2.375,00
18	1.560,68	2.465,24
19	1.595,40	2.555,14
20	1.629,47	2.645,38
21	1.663,87	2.735,62
22	1.698,27	2.825,86
23	1.732,67	2.916,11
24	1.767,38	3.006,61

ANZIANITA'	COMANDANTI CORTO RAGGIO				
	I/V O				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	18,74	37,48	56,21	74,95	
1	18,74	37,48	56,21	74,95	
2	18,74	37,48	56,21	74,95	
3	18,74	37,48	56,21	74,95	
4	18,74	37,48	56,21	74,95	
5	20,62	41,24	61,87	82,49	
6	21,05	42,11	63,16	84,22	
7	21,49	42,98	64,48	85,97	
8	21,93	43,86	65,79	87,72	
9	22,36	44,72	67,09	89,45	
10	22,79	45,59	68,38	91,18	
11	23,24	46,48	69,71	92,95	
12	23,68	47,35	71,03	94,70	
13	24,11	48,23	72,34	96,46	
14	24,56	49,13	73,69	98,26	
15	25,00	50,00	75,01	100,01	
16	25,44	50,88	76,32	101,76	
17	25,88	51,76	77,63	103,51	
18	26,33	52,66	78,98	105,31	
19	26,77	53,53	80,30	107,06	
20	27,20	54,41	81,61	108,82	
21	27,64	55,28	82,93	110,57	
22	28,09	56,18	84,28	112,37	
23	28,53	57,06	85,59	114,12	
24	28,97	57,94	86,90	115,87	

TABELLA A2 dal 01.01.2022 al 31.12.2022

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2

TABELLA A2 dal 01.01.2023 al 31.12.2023

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mes)	I.V.M.G. (x 12mes)
0	998,76	965,70
1	998,76	965,70
2	998,76	965,70
3	998,76	965,70
4	998,76	965,70
5	1.139,48	1.339,79
6	1.174,65	1.433,31
7	1.209,84	1.526,84
8	1.245,02	1.620,36
9	1.280,21	1.713,53
10	1.315,04	1.807,05
11	1.350,56	1.900,57
12	1.385,41	1.994,09
13	1.420,92	2.087,62
14	1.455,77	2.180,80
15	1.490,94	2.274,32
16	1.525,79	2.367,84
17	1.561,30	2.461,36
18	1.596,15	2.554,88
19	1.631,66	2.648,05
20	1.666,50	2.741,58
21	1.701,68	2.835,10
22	1.736,87	2.928,62
23	1.772,05	3.022,15
24	1.807,55	3.115,32

ANZIANITA'	COMANDANTI LUNGO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	22,05	44,11	66,16	88,21	
1	22,05	44,11	66,16	88,21	
2	22,05	44,11	66,16	88,21	
3	22,05	44,11	66,16	88,21	
4	22,05	44,11	66,16	88,21	
5	24,42	48,84	73,27	97,69	
6	25,01	50,02	75,03	100,04	
7	25,60	51,20	76,80	102,40	
8	26,19	52,38	78,57	104,76	
9	26,78	53,56	80,33	107,11	
10	27,37	54,73	82,10	109,47	
11	27,96	55,92	83,89	111,85	
12	28,54	57,09	85,63	114,18	
13	29,14	58,28	87,42	116,56	
14	29,73	59,46	89,19	118,92	
15	30,31	60,62	90,94	121,25	
16	30,91	61,81	92,72	123,63	
17	31,50	62,99	94,49	125,98	
18	32,05	64,10	96,14	128,19	
19	32,67	65,35	98,02	130,70	
20	33,26	66,51	99,77	133,03	
21	33,85	67,70	101,56	135,41	
22	34,44	68,88	103,32	137,76	
23	35,02	70,05	105,07	140,10	
24	35,61	71,23	106,84	142,45	

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mes)	I.V.M.G. (x 12mes)
0	998,76	965,70
1	998,76	965,70
2	998,76	965,70
3	998,76	965,70
4	998,76	965,70
5	1.139,48	1.339,79
6	1.174,65	1.433,31
7	1.209,84	1.526,84
8	1.245,02	1.620,36
9	1.280,21	1.713,53
10	1.315,04	1.807,05
11	1.350,56	1.900,57
12	1.385,41	1.994,09
13	1.420,92	2.087,62
14	1.455,77	2.180,80
15	1.490,94	2.274,32
16	1.525,79	2.367,84
17	1.561,30	2.461,36
18	1.596,15	2.554,88
19	1.631,66	2.648,05
20	1.666,50	2.741,58
21	1.701,68	2.835,10
22	1.736,87	2.928,62
23	1.772,05	3.022,15
24	1.807,55	3.115,32

ANZIANITA'	COMANDANTI CORTO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	19,36	38,73	58,09	77,45	
1	19,36	38,73	58,09	77,45	
2	19,36	38,73	58,09	77,45	
3	19,36	38,73	58,09	77,45	
4	19,36	38,73	58,09	77,45	
5	21,31	42,62	63,93	85,24	
6	21,76	43,51	65,27	87,02	
7	22,21	44,42	66,63	88,83	
8	22,66	45,32	67,98	90,64	
9	23,11	46,21	69,32	92,43	
10	23,55	47,11	70,66	94,22	
11	24,01	48,03	72,04	96,05	
12	24,47	48,93	73,40	97,86	
13	24,92	49,84	74,75	99,67	
14	25,38	50,77	76,15	101,53	
15	25,84	51,67	77,51	103,34	
16	26,29	52,58	78,86	105,15	
17	26,74	53,48	80,22	106,96	
18	27,21	54,41	81,62	108,82	
19	27,66	55,32	82,97	110,63	
20	28,11	56,22	84,33	112,44	
21	28,56	57,13	85,69	114,25	
22	29,03	58,06	87,09	116,11	
23	29,48	58,96	88,44	117,92	
24	29,93	59,87	89,80	119,73	



Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA A2 dal 01.01.2024 al 31.12.2024

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	L.V.M.G. (x 12mesi)
0	1.020,95	1.050,41
1	1.020,95	1.050,41
2	1.020,95	1.050,41
3	1.020,95	1.050,41
4	1.020,95	1.050,41
5	1.164,80	1.457,32
6	1.200,76	1.559,04
7	1.236,73	1.660,77
8	1.272,69	1.762,49
9	1.308,65	1.863,84
10	1.344,27	1.965,56
11	1.380,57	2.067,29
12	1.416,19	2.169,01
13	1.452,50	2.270,74
14	1.488,12	2.372,10
15	1.524,07	2.473,82
16	1.559,69	2.575,54
17	1.596,00	2.677,27
18	1.631,62	2.779,00
19	1.703,54	2.982,04
20	1.739,50	3.083,79
21	1.775,46	3.185,52
22	1.811,42	3.287,25
23	1.847,72	3.388,59
24		

ANZIANITA'	COMANDANTI LUNGO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	23,12	46,24	69,36	92,48	
1	23,12	46,24	69,36	92,48	
2	23,12	46,24	69,36	92,48	
3	23,12	46,24	69,36	92,48	
4	23,12	46,24	69,36	92,48	
5	25,60	51,21	76,81	102,41	
6	26,22	52,44	78,66	104,88	
7	26,84	53,68	80,52	107,35	
8	27,46	54,91	82,37	109,82	
9	28,07	56,15	84,22	112,29	
10	28,69	57,38	86,07	114,76	
11	29,32	58,63	87,95	117,26	
12	29,93	59,85	89,78	119,70	
13	30,55	61,10	91,65	122,20	
14	31,17	62,34	93,50	124,67	
15	31,78	63,56	95,34	127,11	
16	32,40	64,81	97,21	129,61	
17	33,02	66,04	99,06	132,08	
18	33,60	67,20	100,80	134,39	
19	34,26	68,51	102,77	137,02	
20	34,87	69,73	104,60	139,46	
21	35,49	70,98	106,47	141,96	
22	36,11	72,22	108,32	144,43	
23	36,72	73,44	110,16	146,87	
24	37,34	74,67	112,01	149,34	

ANZIANITA'	COMANDANTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	L.V.M.G. (x 12mesi)
0	1.020,95	1.050,41
1	1.020,95	1.050,41
2	1.020,95	1.050,41
3	1.020,95	1.050,41
4	1.020,95	1.050,41
5	1.164,80	1.457,32
6	1.200,76	1.559,04
7	1.236,73	1.660,77
8	1.272,69	1.762,49
9	1.308,65	1.863,84
10	1.344,27	1.965,56
11	1.380,57	2.067,29
12	1.416,19	2.169,01
13	1.452,50	2.270,74
14	1.488,12	2.372,10
15	1.524,07	2.473,82
16	1.559,69	2.575,54
17	1.596,00	2.677,27
18	1.631,62	2.779,00
19	1.667,91	2.880,34
20	1.703,54	2.982,04
21	1.739,50	3.083,79
22	1.775,46	3.185,52
23	1.811,42	3.287,25
24	1.847,72	3.388,59

ANZIANITA'	COMANDANTI CORTO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	20,30	40,60	60,90	81,20	
1	20,30	40,60	60,90	81,20	
2	20,30	40,60	60,90	81,20	
3	20,30	40,60	60,90	81,20	
4	20,30	40,60	60,90	81,20	
5	22,34	44,68	67,02	89,36	
6	22,81	45,62	68,43	91,23	
7	23,28	46,57	69,85	93,13	
8	23,76	47,52	71,27	95,03	
9	24,23	48,45	72,68	96,90	
10	24,69	49,39	74,08	98,77	
11	25,17	50,35	75,52	100,70	
12	25,65	51,30	76,95	102,60	
13	26,12	52,25	78,37	104,49	
14	26,61	53,22	79,83	106,44	
15	27,09	54,17	81,26	108,34	
16	27,56	55,12	82,68	110,24	
17	28,03	56,07	84,10	112,14	
18	28,52	57,04	85,57	114,09	
19	29,00	57,99	86,99	115,99	
20	29,47	58,94	88,41	117,88	
21	29,95	59,89	89,84	119,78	
22	30,43	60,87	91,30	121,73	
23	30,91	61,82	92,72	123,63	
24	31,38	62,76	94,15	125,53	

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
**TABELLA B2 dal 01.01.2022 al 31.12.2022**

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	752,23	806,07
1	752,23	806,07
2	770,44	843,90
3	779,54	871,65
4	788,65	899,40
5	804,93	935,07
6	829,65	1.000,29
7	854,73	1.065,52
8	879,45	1.130,73
9	904,16	1.196,31
10	928,89	1.261,54
11	953,61	1.326,75
12	978,69	1.391,97
13	1.003,41	1.457,56
14	1.028,15	1.522,78
15	1.052,86	1.588,00
16	1.077,59	1.653,22
17	1.102,66	1.718,80
18	1.127,39	1.784,02
19	1.152,46	1.848,88
20	1.177,18	1.914,10
21	1.201,91	1.979,68
22	1.226,99	2.044,91
23	1.251,71	2.110,12
24	1.276,43	2.175,34

ANZIANITA'	PILOTI LUNGO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	14,84	29,68	44,51	59,35	
1	14,84	29,68	44,51	59,35	
2	15,01	30,01	45,02	60,02	
3	15,11	30,23	45,34	60,46	
4	15,38	30,77	46,15	61,54	
5	15,65	31,31	46,96	62,62	
6	15,92	31,84	47,75	63,67	
7	16,18	32,36	48,55	64,73	
8	16,45	32,89	49,34	65,78	
9	16,72	33,43	50,15	66,86	
10	16,98	33,96	50,94	67,92	
11	17,29	34,58	51,88	69,17	
12	17,60	35,20	52,79	70,39	
13	17,90	35,81	53,71	71,62	
14	18,21	36,42	54,63	72,84	
15	18,52	37,04	55,57	74,09	
16	18,83	37,66	56,48	75,31	
17	19,14	38,28	57,42	76,56	
18	19,45	38,89	58,34	77,78	
19	19,75	39,50	59,26	79,01	
20	20,06	40,13	60,19	80,26	
21	20,37	40,74	61,11	81,48	
22	20,68	41,35	62,03	82,70	
23	20,98	41,96	62,95	83,93	
24	21,29	42,59	63,88	85,18	

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	752,23	806,07
1	752,23	806,07
2	770,44	843,90
3	779,54	871,65
4	788,65	899,40
5	804,93	935,07
6	829,65	1.000,29
7	854,73	1.065,52
8	879,45	1.130,73
9	904,16	1.196,31
10	928,89	1.261,54
11	953,61	1.326,75
12	978,69	1.391,97
13	1.003,41	1.457,56
14	1.028,15	1.522,78
15	1.052,86	1.588,00
16	1.077,59	1.653,22
17	1.102,66	1.718,80
18	1.127,39	1.784,02
19	1.152,46	1.848,88
20	1.177,18	1.914,10
21	1.201,91	1.979,68
22	1.226,99	2.044,91
23	1.251,71	2.110,12
24	1.276,43	2.175,34

ANZIANITA'	PILOTI CORTO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	13,22	26,45	39,67	52,90	
1	13,22	26,45	39,67	52,90	
2	13,22	26,44	39,65	52,87	
3	13,40	26,80	40,19	53,55	
4	13,58	27,17	40,75	54,34	
5	13,77	27,54	41,31	55,08	
6	13,95	27,90	41,85	55,80	
7	14,14	28,27	42,41	56,54	
8	14,32	28,63	42,95	57,26	
9	14,51	29,02	43,52	58,03	
10	14,69	29,38	44,06	58,75	
11	14,92	29,83	44,75	59,66	
12	15,14	30,28	45,41	60,55	
13	15,37	30,73	46,10	61,46	
14	15,59	31,19	46,78	62,38	
15	15,82	31,63	47,45	63,26	
16	16,04	32,09	48,13	64,18	
17	16,27	32,54	48,82	65,09	
18	16,49	32,99	49,48	65,98	
19	16,72	33,44	50,17	66,89	
20	16,95	33,90	50,85	67,80	
21	17,17	34,34	51,52	68,69	
22	17,40	34,80	52,20	69,60	
23	17,63	35,26	52,88	70,51	
24	17,85	35,70	53,55	71,40	

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
TABELLA B2 dal 01.01.2023 al 31.12.2023

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	769,33	835,38
1	769,33	835,38
2	787,95	874,59
3	797,26	903,35
4	806,57	932,10
5	823,22	969,07
6	848,50	1.036,66
7	874,15	1.104,26
8	899,43	1.171,85
9	924,71	1.239,81
10	950,00	1.307,41
11	975,29	1.375,00
12	1.000,94	1.442,59
13	1.026,22	1.510,56
14	1.051,52	1.578,15
15	1.076,79	1.645,74
16	1.102,08	1.713,33
17	1.127,72	1.781,30
18	1.153,02	1.848,89
19	1.178,65	1.916,11
20	1.203,94	1.983,70
21	1.229,23	2.051,67
22	1.254,88	2.119,27
23	1.280,16	2.186,86
24	1.305,44	2.254,45

ANZIANITA'	PILOTI LUNGO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	15,33	30,67	46,00	61,33	
1	15,33	30,67	46,00	61,33	
2	15,51	31,01	46,52	62,02	
3	15,62	31,24	46,85	62,47	
4	15,90	31,79	47,69	63,59	
5	16,18	32,35	48,53	64,70	
6	16,45	32,90	49,35	65,79	
7	16,72	33,44	50,16	66,89	
8	16,99	33,99	50,98	67,98	
9	17,27	34,55	51,82	69,09	
10	17,55	35,09	52,64	70,18	
11	17,87	35,74	53,61	71,47	
12	18,18	36,37	54,55	72,74	
13	18,50	37,00	55,50	74,00	
14	18,82	37,63	56,45	75,27	
15	19,14	38,28	57,42	76,56	
16	19,46	38,91	58,37	77,82	
17	19,78	39,56	59,33	79,11	
18	20,09	40,19	60,28	80,38	
19	20,41	40,82	61,23	81,64	
20	20,73	41,47	62,20	82,93	
21	21,05	42,10	63,15	84,20	
22	21,37	42,73	64,10	85,46	
23	21,68	43,36	65,04	86,73	
24	22,00	44,01	66,01	88,02	

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	769,33	835,38
1	769,33	835,38
2	787,95	874,59
3	797,26	903,35
4	806,57	932,10
5	823,22	969,07
6	848,50	1.036,66
7	874,15	1.104,26
8	899,43	1.171,85
9	924,71	1.239,81
10	950,00	1.307,41
11	975,29	1.375,00
12	1.000,94	1.442,59
13	1.026,22	1.510,56
14	1.051,52	1.578,15
15	1.076,79	1.645,74
16	1.102,08	1.713,33
17	1.127,72	1.781,30
18	1.153,02	1.848,89
19	1.178,65	1.916,11
20	1.203,94	1.983,70
21	1.229,23	2.051,67
22	1.254,88	2.119,27
23	1.280,16	2.186,86
24	1.305,44	2.254,45

ANZIANITA'	PILOTI CORTO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	13,66	27,33	40,99	54,66	
1	13,66	27,33	40,99	54,66	
2	13,66	27,32	40,98	54,63	
3	13,84	27,69	41,53	55,38	
4	14,04	28,07	42,11	56,15	
5	14,23	28,46	42,69	56,92	
6	14,42	28,83	43,25	57,66	
7	14,61	29,21	43,82	58,43	
8	14,79	29,59	44,38	59,17	
9	14,99	29,98	44,97	59,97	
10	15,18	30,36	45,53	60,71	
11	15,41	30,83	46,24	61,65	
12	15,64	31,29	46,93	62,57	
13	15,88	31,76	47,63	63,51	
14	16,11	32,23	48,34	64,46	
15	16,34	32,69	49,03	65,37	
16	16,58	33,16	49,74	66,32	
17	16,81	33,63	50,44	67,26	
18	17,04	34,09	51,13	68,18	
19	17,28	34,56	51,84	69,12	
20	17,52	35,03	52,55	70,06	
21	17,74	35,49	53,23	70,98	
22	17,98	35,96	53,94	71,97	
23	18,22	36,43	54,65	72,86	
24	18,45	36,89	55,34	73,78	

TABELLA B2 dal 01.01.2023 al 31.12.2023

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
TABELLA B2 dal 01.01.2024 al 31.12.2024

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	786,43	908,66
1	786,43	908,66
2	805,46	951,31
3	814,97	982,59
4	824,49	1.013,87
5	841,51	1.054,08
6	867,36	1.127,60
7	893,58	1.201,13
8	919,42	1.274,65
9	945,26	1.348,57
10	971,12	1.422,09
11	996,96	1.495,61
12	1.023,18	1.569,13
13	1.049,02	1.643,07
14	1.074,88	1.716,59
15	1.100,72	1.790,11
16	1.126,57	1.863,63
17	1.152,78	1.937,56
18	1.178,64	2.011,08
19	1.204,84	2.084,19
20	1.230,69	2.157,71
21	1.256,55	2.231,64
22	1.282,77	2.305,17
23	1.308,61	2.378,69
24	1.334,45	2.452,21

ANZIANITA'	PILOTI LUNGO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
0	16,07	32,15	48,22	64,30	
1	16,07	32,15	48,22	64,30	
2	16,26	32,51	48,77	65,03	
3	16,37	32,75	49,12	65,49	
4	16,67	33,33	50,00	66,66	
5	16,96	33,92	50,88	67,83	
6	17,24	34,49	51,73	68,98	
7	17,53	35,06	52,59	70,12	
8	17,82	35,63	53,45	71,27	
9	18,11	36,22	54,33	72,44	
10	18,40	36,79	55,19	73,58	
11	18,73	37,47	56,20	74,93	
12	19,06	38,13	57,19	76,26	
13	19,40	38,79	58,19	77,58	
14	19,73	39,46	59,18	78,91	
15	20,07	40,13	60,20	80,26	
16	20,40	40,79	61,19	81,59	
17	20,74	41,47	62,21	82,94	
18	21,07	42,13	63,20	84,27	
19	21,40	42,80	64,19	85,59	
20	21,74	43,47	65,21	86,94	
21	22,07	44,14	66,20	88,27	
22	22,40	44,80	67,20	89,60	
23	22,73	45,46	68,19	90,92	
24	23,07	46,14	69,21	92,27	

ANZIANITA'	PILOTI	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	786,43	908,66
1	786,43	908,66
2	805,46	951,31
3	814,97	982,59
4	824,49	1.013,87
5	841,51	1.054,08
6	867,36	1.127,60
7	893,58	1.201,13
8	919,42	1.274,65
9	945,26	1.348,57
10	971,12	1.422,09
11	996,96	1.495,61
12	1.023,18	1.569,13
13	1.049,02	1.643,07
14	1.074,88	1.716,59
15	1.100,72	1.790,11
16	1.126,57	1.863,63
17	1.152,78	1.937,56
18	1.178,64	2.011,08
19	1.204,84	2.084,19
20	1.230,69	2.157,71
21	1.256,55	2.231,64
22	1.282,77	2.305,17
23	1.308,61	2.378,69
24	1.334,45	2.452,21

ANZIANITA'	PILOTI CORTO RAGGIO				
	IVO				
	0 - 25	26 - 50	51 - 70	> 70	
0	14,33	28,65	42,98	57,30	
1	14,33	28,65	42,98	57,30	
2	14,32	28,64	42,96	57,28	
3	14,51	29,03	43,54	58,06	
4	14,72	29,43	44,15	58,86	
5	14,92	29,84	44,75	59,67	
6	15,11	30,23	45,34	60,45	
7	15,31	30,63	45,94	61,26	
8	15,51	31,02	46,53	62,04	
9	15,72	31,43	47,15	62,87	
10	15,91	31,82	47,74	63,65	
11	16,16	32,32	48,48	64,64	
12	16,40	32,80	49,20	65,60	
13	16,65	33,29	49,94	66,59	
14	16,89	33,79	50,68	67,57	
15	17,13	34,27	51,40	68,54	
16	17,38	34,76	52,14	69,52	
17	17,63	35,26	52,88	70,51	
18	17,87	35,74	53,61	71,47	
19	18,12	36,23	54,35	72,46	
20	18,36	36,73	55,09	73,45	
21	18,60	37,21	55,81	74,41	
22	18,85	37,70	56,55	75,40	
23	19,10	38,19	57,29	76,39	
24	19,34	38,68	58,01	77,35	

TABELLA B2 dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA C2 dal 01.01.2022 al 31.12.2022

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	530,34	185,85
1	530,34	185,85
2	593,65	215,47
3	656,52	245,71
4	718,50	276,34
5	751,74	295,22
6	784,12	314,17
7	816,09	333,38
8	847,92	353,05
9	858,03	363,15
10	867,98	373,37
11	877,77	383,72
12	887,12	394,04
13	896,84	404,80
14	906,19	415,47
15	915,41	426,28
16	924,50	437,20
17	933,37	448,23
18	942,15	459,39
19	951,00	470,80
20	959,42	482,21
21	967,74	493,73
22	975,89	505,36
23	983,95	517,08
24	991,53	528,83

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR					
	I/V O					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	7,32	14,63	21,95	29,27	58,53	
1	7,32	14,63	21,95	29,27	58,53	
2	7,45	14,91	22,36	29,81	59,62	
3	7,6	15,2	22,81	30,41	60,82	
4	7,74	15,48	23,22	30,95	61,91	
5	7,88	15,76	23,64	31,52	63,05	
6	7,95	15,9	23,85	31,8	63,59	
7	8,02	16,05	24,07	32,1	64,19	
8	8,09	16,18	24,28	32,37	64,74	
9	8,17	16,33	24,5	32,67	65,33	
10	8,24	16,48	24,72	32,97	65,93	
11	8,32	16,63	24,95	33,27	66,53	
12	8,39	16,78	25,17	33,56	67,13	
13	8,47	16,93	25,4	33,86	67,73	
14	8,54	17,08	25,62	34,16	68,33	
15	8,62	17,23	25,85	34,46	68,92	
16	8,69	17,38	26,07	34,76	69,52	
17	8,77	17,53	26,3	35,06	70,12	
18	8,84	17,68	26,52	35,36	70,72	
19	8,91	17,83	26,74	35,66	71,32	
20	8,99	17,98	26,97	35,96	71,92	
21	9,09	18,18	27,27	36,37	72,73	
22	9,11	18,22	27,34	36,45	72,9	
23	9,13	18,26	27,4	36,53	73,06	
24	9,4	18,8	28,19	37,59	75,18	

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA C2 dal 01.01.2023 al 31.12.2023

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	542,39	192,05
1	542,39	192,05
2	607,14	222,65
3	671,44	253,90
4	734,83	285,55
5	768,83	305,06
6	801,94	324,64
7	834,63	344,50
8	867,19	364,81
9	877,53	375,26
10	887,71	385,81
11	897,72	396,51
12	907,28	407,18
13	917,23	418,30
14	926,78	429,32
15	936,22	440,49
16	945,51	451,78
17	954,59	463,17
18	963,56	474,70
19	972,51	486,50
20	981,23	498,28
21	989,73	510,19
22	998,07	522,20
23	1.006,31	534,32
24	1.014,07	546,46

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	7,32	14,63	21,95	29,27	58,53	
1	7,32	14,63	21,95	29,27	58,53	
2	7,45	14,91	22,36	29,81	59,62	
3	7,6	15,2	22,81	30,41	60,82	
4	7,74	15,48	23,22	30,95	61,91	
5	7,88	15,76	23,64	31,52	63,05	
6	7,95	15,9	23,85	31,8	63,59	
7	8,02	16,05	24,07	32,1	64,19	
8	8,09	16,18	24,28	32,37	64,74	
9	8,17	16,33	24,5	32,67	65,33	
10	8,24	16,48	24,72	32,97	65,93	
11	8,32	16,63	24,95	33,27	66,53	
12	8,39	16,78	25,17	33,56	67,13	
13	8,47	16,93	25,4	33,86	67,73	
14	8,54	17,08	25,62	34,16	68,33	
15	8,62	17,23	25,85	34,46	68,92	
16	8,69	17,38	26,07	34,76	69,52	
17	8,77	17,53	26,3	35,06	70,12	
18	8,84	17,68	26,52	35,36	70,72	
19	8,91	17,83	26,74	35,66	71,32	
20	8,99	17,98	26,97	35,96	71,92	
21	9,09	18,18	27,27	36,37	72,73	
22	9,11	18,22	27,34	36,45	72,9	
23	9,13	18,26	27,4	36,53	73,06	
24	9,4	18,8	28,19	37,59	75,18	

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA C2 dal 01.01.2024 al 31.12.2024

ANZIANITA'	CAPO CABINA SENIOR	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	548,42	198,24
1	548,42	198,24
2	613,89	229,83
3	678,90	262,09
4	743,00	294,76
5	777,37	314,90
6	810,85	335,11
7	843,91	355,61
8	876,82	376,58
9	887,28	387,36
10	897,57	398,26
11	907,70	409,30
12	917,36	420,31
13	927,42	431,79
14	937,08	443,17
15	946,62	454,70
16	956,02	466,35
17	965,19	478,11
18	974,26	490,02
19	983,42	502,19
20	992,13	514,36
21	1.000,73	526,65
22	1.009,16	539,05
23	1.017,49	551,55
24	1.025,33	564,09

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

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA D2 dal 01.01.2022 al 31.12.2022

ANZIANITA'	CAPO CABINA	
	Stip Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	506,37	150,23
1	506,37	150,23
2	586,53	188,51
3	648,60	215,52
4	709,91	242,98
5	742,52	259,99
6	774,52	277,18
7	806,13	294,64
8	837,49	312,48
9	847,42	321,88
10	857,19	331,36
11	866,81	341,00
12	876,16	350,68
13	885,58	360,61
14	894,75	370,57
15	903,80	380,68
16	912,69	390,88
17	921,43	401,21
18	930,03	411,65
19	938,58	422,28
20	946,85	432,97
21	955,00	443,77
22	962,98	454,68
23	970,84	465,70
24	978,39	476,79

ANZIANITA'	CAPO CABINA					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	6,13	12,27	18,4	24,53	49,07	
1	6,13	12,27	18,4	24,53	49,07	
2	6,5	13	19,5	26	52,01	
3	6,69	13,38	20,07	26,76	53,53	
4	6,88	13,76	20,64	27,53	55,05	
5	7,07	14,14	21,22	28,29	56,58	
6	7,24	14,47	21,71	28,94	57,88	
7	7,36	14,72	22,07	29,43	58,86	
8	7,48	14,96	22,44	29,92	59,84	
9	7,61	15,22	22,83	30,44	60,87	
10	7,74	15,48	23,22	30,95	61,91	
11	7,81	15,63	23,44	31,25	62,51	
12	7,89	15,78	23,66	31,55	63,1	
13	7,98	15,95	23,93	31,91	63,81	
14	8,05	16,1	24,15	32,2	64,41	
15	8,13	16,27	24,4	32,53	65,06	
16	8,21	16,42	24,62	32,83	65,66	
17	8,28	16,56	24,85	33,13	66,26	
18	8,36	16,73	25,09	33,46	66,91	
19	8,45	16,89	25,34	33,78	67,56	
20	8,52	17,04	25,56	34,08	68,16	
21	8,62	17,23	25,85	34,46	68,92	
22	8,66	17,33	25,99	34,65	69,31	
23	8,72	17,44	26,15	34,87	69,74	
24	8,81	17,83	26,74	35,66	71,32	



Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD. 2  
TABELLA D2 dal 01.01.2023 al 31.12.2023

ANZIANITA'	CAPO CABINA	
	Stip Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	517,88	155,24
1	517,88	155,24
2	599,86	194,79
3	663,35	222,70
4	726,05	251,06
5	759,39	268,65
6	792,13	286,42
7	824,45	304,46
8	856,52	322,90
9	866,68	332,61
10	876,67	342,41
11	886,51	352,37
12	896,08	362,37
13	905,71	372,63
14	915,08	382,92
15	924,35	393,37
16	933,44	403,91
17	942,37	414,56
18	951,17	425,37
19	959,91	436,36
20	968,37	447,40
21	976,71	458,56
22	984,86	469,84
23	992,91	481,22
24	1.000,63	492,66

ANZIANITA'	CAPO CABINA					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	6,13	12,27	18,4	24,53	49,07	
1	6,13	12,27	18,4	24,53	49,07	
2	6,5	13	19,5	26	52,01	
3	6,69	13,38	20,07	26,76	53,53	
4	6,88	13,76	20,64	27,53	55,05	
5	7,07	14,14	21,22	28,29	56,58	
6	7,24	14,47	21,71	28,94	57,88	
7	7,36	14,72	22,07	29,43	58,86	
8	7,48	14,96	22,44	29,92	59,84	
9	7,61	15,22	22,83	30,44	60,87	
10	7,74	15,48	23,22	30,95	61,91	
11	7,81	15,63	23,44	31,25	62,51	
12	7,89	15,78	23,66	31,55	63,1	
13	7,98	15,95	23,93	31,91	63,81	
14	8,05	16,1	24,15	32,2	64,41	
15	8,13	16,27	24,4	32,53	65,06	
16	8,21	16,42	24,62	32,83	65,66	
17	8,28	16,56	24,85	33,13	66,26	
18	8,36	16,73	25,09	33,46	66,91	
19	8,45	16,89	25,34	33,78	67,56	
20	8,52	17,04	25,56	34,08	68,16	
21	8,62	17,23	25,85	34,46	68,92	
22	8,66	17,33	25,99	34,65	69,31	
23	8,72	17,44	26,15	34,87	69,74	
24	8,91	17,83	26,74	35,66	71,32	

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD. 2  
 TABELLA D2 dal 01.01.2024 al 31.12.2024

ANZIANITA'	CAPO CABINA	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	523,63	160,24
1	523,63	160,24
2	606,52	201,08
3	670,72	229,89
4	734,12	259,17
5	767,83	277,32
6	800,99	295,65
7	833,61	314,28
8	866,04	333,31
9	876,31	343,33
10	886,41	353,45
11	896,36	363,74
12	906,03	374,05
13	915,77	384,65
14	925,25	395,28
15	934,62	406,05
16	943,81	416,94
17	952,84	427,96
18	961,73	439,09
19	970,58	450,43
20	979,13	461,83
21	987,56	473,36
22	995,80	484,99
23	1.003,94	496,74
24	1.011,75	508,58

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

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA E2 dal 01.01.2022 al 31.12.2022

ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO	
	Stip.Base (x 14mes)	I.V.M.G. (x 12mes)
0	482,41	114,61
1	482,41	114,61
2	579,40	161,54
3	640,70	185,33
4	701,33	209,62
5	733,28	224,75
6	764,94	240,19
7	796,18	255,90
8	827,06	271,92
9	836,82	280,60
10	846,39	289,36
11	855,85	298,28
12	865,20	307,30
13	874,32	316,43
14	883,31	325,68
15	892,20	335,07
16	900,89	344,56
17	909,47	354,18
18	917,89	363,91
19	926,17	373,76
20	934,30	383,72
21	942,26	393,81
22	950,05	404,00
23	957,75	414,32
24	965,26	424,75

ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	4,95	9,9	14,85	19,8	39,6	
1	4,95	9,9	14,85	19,8	39,6	
2	5,55	11,1	16,65	22,2	44,39	
3	5,79	11,57	17,36	23,15	46,29	
4	6,02	12,05	18,07	24,1	48,2	
5	6,26	12,53	18,79	25,05	50,1	
6	6,51	13,02	19,52	26,03	52,06	
7	6,68	13,37	20,05	26,74	53,48	
8	6,87	13,74	20,6	27,47	54,94	
9	7,05	14,1	21,15	28,21	56,41	
10	7,24	14,47	21,71	28,94	57,88	
11	7,32	14,63	21,95	29,27	58,53	
12	7,4	14,8	22,2	29,59	59,19	
13	7,48	14,96	22,44	29,92	59,84	
14	7,56	15,12	22,68	30,25	60,49	
15	7,64	15,29	22,93	30,57	61,15	
16	7,72	15,45	23,17	30,9	61,8	
17	7,81	15,61	23,42	31,23	62,45	
18	7,88	15,78	23,66	31,55	63,1	
19	7,98	15,95	23,93	31,91	63,81	
20	8,06	16,12	24,17	32,23	64,46	
21	8,14	16,28	24,42	32,56	65,12	
22	8,22	16,44	24,66	32,88	65,77	
23	8,3	16,61	24,91	33,21	66,42	
24	8,44	16,88	25,32	33,76	67,51	

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD. 2  
 TABELLA E2 dal 01.01.2023 al 31.12.2023

ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO	
	Stip.Base (x 14mes)	I.V.M.G. (x 12mes)
0	493,37	118,43
1	493,37	118,43
2	592,57	166,93
3	655,26	191,51
4	717,27	216,60
5	749,94	232,25
6	782,33	248,20
7	814,28	264,43
8	845,86	280,98
9	855,84	289,95
10	865,63	299,00
11	875,30	308,23
12	884,86	317,55
13	894,19	326,98
14	903,38	336,54
15	912,47	346,24
16	921,37	356,05
17	930,14	365,99
18	938,75	376,04
19	947,22	386,22
20	955,53	396,51
21	963,68	406,94
22	971,64	417,46
23	979,52	428,13
24	987,20	438,91

ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO					
	IVO					
	0 - 40	41 - 60	61 - 70	71 - 80	> 80	
0	4,95	9,9	14,85	19,8	39,6	
1	4,95	9,9	14,85	19,8	39,6	
2	5,55	11,1	16,65	22,2	44,39	
3	5,79	11,57	17,36	23,15	46,29	
4	6,02	12,05	18,07	24,1	48,2	
5	6,26	12,53	18,79	25,05	50,1	
6	6,51	13,02	19,52	26,08	52,06	
7	6,88	13,37	20,05	26,74	53,48	
8	6,87	13,74	20,6	27,47	54,94	
9	7,05	14,1	21,15	28,21	56,41	
10	7,24	14,47	21,71	28,94	57,88	
11	7,32	14,63	21,95	29,27	58,53	
12	7,4	14,8	22,2	29,59	59,19	
13	7,48	14,96	22,44	29,92	59,84	
14	7,56	15,12	22,68	30,25	60,49	
15	7,64	15,29	22,93	30,57	61,15	
16	7,72	15,45	23,17	30,9	61,8	
17	7,81	15,61	23,42	31,23	62,45	
18	7,89	15,78	23,66	31,55	63,1	
19	7,98	15,95	23,93	31,91	63,81	
20	8,06	16,12	24,17	32,23	64,46	
21	8,14	16,28	24,42	32,56	65,12	
22	8,22	16,44	24,66	32,88	65,77	
23	8,3	16,61	24,91	33,21	66,42	
24	8,44	16,88	25,32	33,76	67,51	

60

Tabella retributive CCNL Trasporto Aereo MOD.2  
 TABELLA E2 dal 01.01.2024 al 31.12.2024

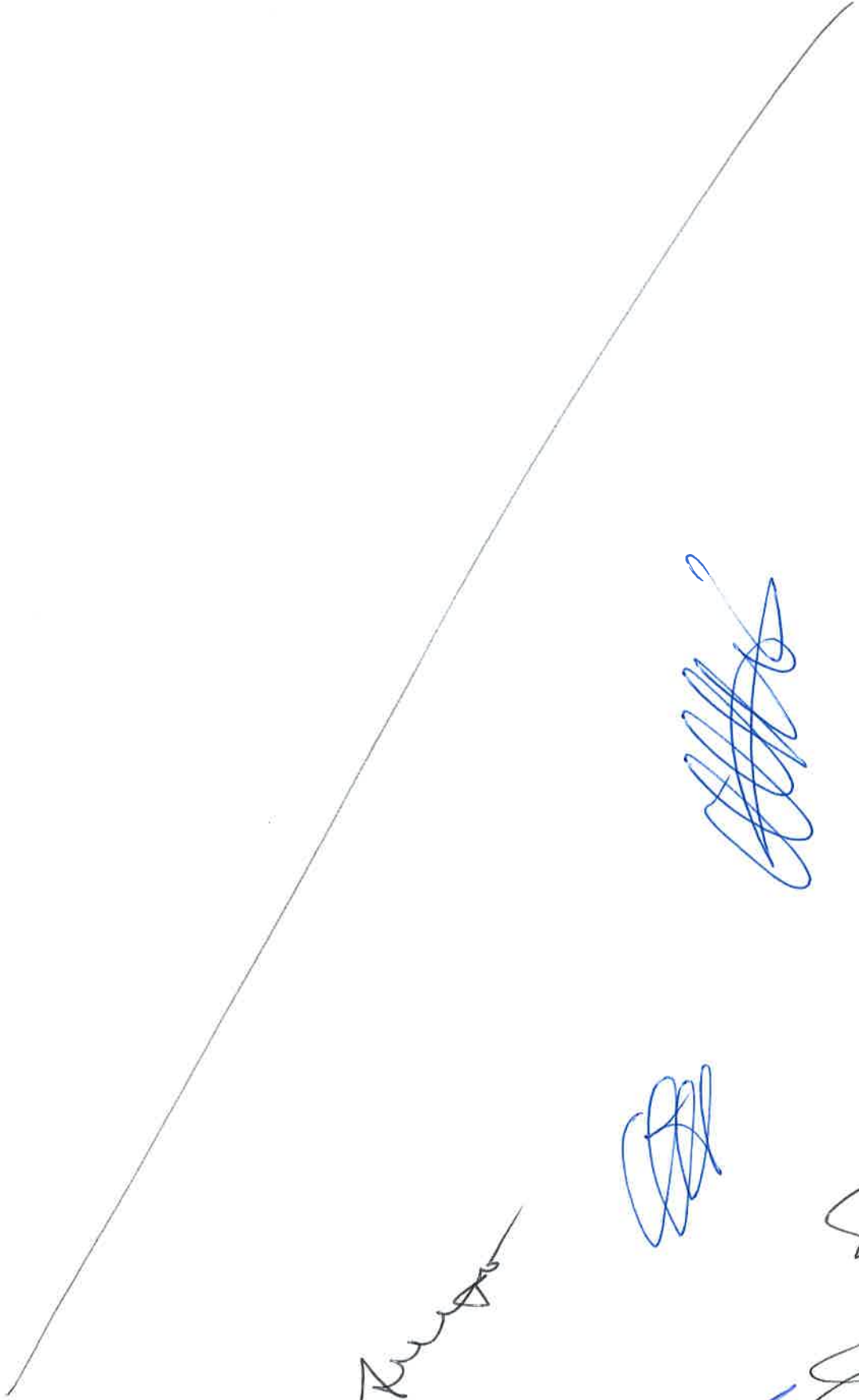
ANZIANITA'	ASSISTENTE DI VOLO	
	Stip.Base (x 14mesi)	I.V.M.G. (x 12mesi)
0	498,85	122,25
1	498,85	122,25
2	599,15	172,31
3	662,54	197,69
4	725,24	223,59
5	758,28	239,74
6	791,02	256,20
7	823,32	272,96
8	855,25	290,05
9	865,35	299,30
10	875,25	308,65
11	885,03	318,17
12	894,69	327,79
13	904,12	337,52
14	913,42	347,39
15	922,61	357,41
16	931,60	367,59
17	940,48	377,79
18	949,18	388,17
19	957,75	398,68
20	966,15	409,30
21	974,38	420,06
22	982,44	430,99
23	990,40	441,94
24	998,17	453,07

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

61





Handwritten signature in black ink, possibly reading "Kurt".

Handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops.

Handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops.

Handwritten signature in black ink, consisting of a few sharp strokes.

Handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops.