

27.10.08

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DIRIGENTI

**PER IL PERSONALE NAVIGANTE
TECNICO CON QUALIFICA DI
COMANDANTE DELLA**

**COMPAGNIA
AEREA ITALIANA**

In applicazione dell'accordo-quadro, del contratto aziendale e del chiarimento a verbale sottoscritti il 14 settembre 2008, si conviene quanto segue.

Art. 1 Area contrattuale

La presente regolamentazione contiene la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro del personale navigante tecnico con qualifica di Comandante della Società Compagnia Aerea Italiana (CAI), integrata – così come previsto dall'art. 27 del CCNL dei Dirigenti Industriali – dalla disciplina di dettaglio prevista per i piloti CAI, in coerenza e compatibilmente con la figura del Comandante.

Art. 2 Qualifica e suo riconoscimento

Al personale navigante tecnico CAI con qualifica di Comandante, atteso il ruolo ricoperto in azienda caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale e le funzioni esplicate al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi della impresa, è riconosciuta, ad ogni effetto di legge, la categoria di Dirigente, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto collettivo.

PARTE I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 3 Assunzione

Le assunzioni sono subordinate all'osservanza delle disposizioni legislative e normative in vigore ed alla buona conoscenza, scritta e parlata, della lingua italiana ed inglese. All'atto dell'assunzione la Compagnia è tenuta a comunicare al Comandante, obbligatoriamente per iscritto:

- la decorrenza del contratto e, se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la base di servizio;
- i dati retributivi essenziali;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate;
- il riferimento al presente Contratto Collettivo Aziendale.

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

- un documento di identificazione personale;
- certificati di nascita, residenza, cittadinanza e stato di famiglia;
- titolo di studio;
- fotocopia del congedo militare o foglio matricolare (se previsto);
- fotocopia del codice fiscale;

- certificato penale;
- certificato carichi pendenti;
- n. 4 foto formato tessera;
- Brevetto di Pilota di linea (A.T.P.L.);
- altri documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

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

Il Comandante è tenuto a dichiarare alla Società il domicilio di cui al capoverso precedente, nonché la sua residenza e il recapito telefonico ed a notificarne ogni successivo mutamento.

Il Comandante al momento dell'assunzione, dovrà fornire idonea documentazione attestante l'idoneità al volo da parte degli enti preposti dalle normative vigenti.

Il Comandante 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.

L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai Comandanti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata tra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

PARTE II SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 Doveri

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

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

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

- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Compagnia per il controllo delle presenze;

- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate osservando le norme del presente accordo e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Compagnia;
- non trattare affari, per conto proprio o di terzi che possano interferire con lo svolgimento dell'attività operativa o risultare in contrasto con gli interessi della Compagnia, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione ed organizzazione della Compagnia o farne uso in modo da poter recare ad essa concorrenza o pregiudizio.

ART. 5 Contratti a tempo parziale

L'assunzione può avvenire a tempo parziale secondo le disposizioni di Legge (D.Lgs 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni e integrazioni), che regolano anche la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale nonché eventuali necessità di elasticità e flessibilità.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere verticale, orizzontale o misto.

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come successivamente modificato, nel contratto individuale di lavoro potranno essere convenute clausole di flessibilità/elasticità che consentano all'azienda, a fronte di esigenze tecniche, organizzative ed operative, di modificare con un preavviso di almeno cinque giorni la collocazione temporale della prestazione part-time nonché di richiedere la variazione in aumento della prestazione lavorativa nel part-time verticale e/o misto.

Ove l'azienda eserciti tale facoltà, il solo stipendio mensile sarà incrementato dell'8% in caso di variazione della collocazione della prestazione e del 4% in caso di incremento della prestazione. Le due percentuali di maggiorazione non sono cumulabili ed in caso di aumento della prestazione a parità di collocazione della quantità di lavoro originariamente pattuita trova applicazione la sola maggiorazione del 4%.

Nel caso in cui la variazione sia richiesta dal Comandante nessuna maggiorazione sarà dovuta.

In caso di lavoro a tempo parziale orizzontale il Comandante non può rifiutare il lavoro supplementare richiesto dalla azienda e la prestazione di lavoro supplementare verrà compensata con maggiorazione del 4% applicata al solo stipendio mensile. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto fino a concorrenza del normale orario di lavoro.

Il trattamento economico e normativo sarà direttamente proporzionale alla ridotta durata della prestazione.

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.

Le eventuali domande di trasformazione, definitiva o temporanea, del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale dovranno pervenire all'azienda entro il 30 aprile di ciascun anno; ove, compatibilmente con le esigenze aziendali, dette richieste fossero accolte la trasformazione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Art. 6 Contratti a tempo determinato

L'assunzione può avvenire con fissazione di un termine secondo le disposizioni di legge in materia per i dirigenti.

Art. 7 Divise - Indumenti Di Volo - Bagaglio

Il Comandante ha l'obbligo di indossare durante il servizio la divisa prescritta per la sua qualifica.

La vestizione è interamente a carico della Compagnia.

Il Comandante deve conservare in buono stato gli indumenti senza apportare agli stessi alcuna modifica.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Comandante dovrà restituire alla Compagnia gli ultimi indumenti ricevuti; in caso di perdita o mancata restituzione degli indumenti la Compagnia potrà rivalersene trattenendo il valore dalle competenze maturate dal Comandante.

La vestizione iniziale nonché il rinnovo periodico del vestiario sono i seguenti:

Oggetto	Quantità	Durata
Soprabito invernale	1	3 anni
Impermeabile estivo	1	3 anni
Giacca invernale	1	2 anni
Pantaloni invernali	2	2 anni
Giacca estiva	1	2 anni
Pantaloni estivi	2	2 anni
Camicie manica lunga	4	1 anno
Camicie manica corta	6	1 anno
Cravatta	2	1 anno
Berretto	1	3 anni

Pullover senza maniche	2	2 anni
Cintura	2	2 anni

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

Art. 8 Ferie

Il Comandante ha diritto a ferie annuali nella misura di trenta giorni di calendario. Il predetto numero si incrementa di un giorno ogni cinque anni di servizio sino ad un massimo di 5 giorni aggiuntivi.

Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività ed i riposi mensili nella ragione di 1 (un) giorno di riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie.

Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Comandante la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita.

Le ferie saranno assegnate dall'Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali.

Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste potranno essere concesse dalla azienda in misura non superiore a 10 giorni L'accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a dieci sarà valutato dalla azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive. .

Entro il 30 settembre il Comandante dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Comandante dell'accettazione o dell'impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno. L'eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.

Al Comandante 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 previsto dal successivo. 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.

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

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. 9 Spese di trasporto

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

Al Comandante fuori sede compete il rimborso delle spese documentabili sostenute per recarsi in albergo al termine del servizio ed in aeroporto all'inizio del servizio ove l'Azienda non provveda al trasporto.

Art. 10 Assenza per malattia

Qualsiasi assenza dal servizio, a prescindere dalla causa determinante, deve essere comunicata alla Compagnia non appena insorga.

In particolare, in caso di malattia/infortunio il Comandante è tenuto a presentare il relativo certificato medico di giustificazione entro il secondo giorno dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione, salvo il caso di comprovato impedimento, comunicando con la massima tempestività la durata del periodo di infermità risultante dal certificato stesso.

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

La Compagnia ha diritto di far controllare lo stato di infermità ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

Il Comandante assente per malattia/infortunio è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Compagnia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ad eccezione dei casi di inidoneità temporanea al volo certificata da IML o SASN.

Conseguentemente il Comandante che debba lasciare il domicilio per eventuali e comprovate necessità di visite prestazioni o accertamenti specialistici e non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Compagnia.

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

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

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

provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e nei casi più gravi dal licenziamento senza preavviso.

Come previsto dalla vigente normativa in materia, nei casi di assenza continuata per malattia o di assenza per infortunio (superiore a 20 giorni), il Comandante dovrà sottoporsi ad una visita medica straordinaria presso l'Istituto Medico Legale dell'Aeronautica Militare; sarà cura dell'Istituto stesso, salvo diversa disciplina di legge o regolamentare, accertare in questo caso idoneità alla ripresa del servizio.

Il Comandante impegnato in attività di servizio fuori sede, infermo per sopravvenuta malattia o infortunio, deve attenersi alle stesse norme dei punti precedenti, facendo riferimento all'Ufficio Direzione Operazioni Volo.

Art. 11 Trattamento di malattia

In caso di malattia/inidoneità il Comandante ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione di un regime di comportamento secco o per sommatoria, per un periodo di 12 mesi.

In caso di malattia/inidoneità per causa di servizio, a partire dal primo giorno di assenza e per i primi 8 mesi il dipendente percepisce la normale retribuzione mensile: per i successivi 4 mesi il 50%.

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

Superato il periodo massimo di comportamento, il Comandante dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo da IML potrà chiedere un periodo continuativo di aspettativa non retribuita, e priva di qualsiasi effetto ai fini dell'anzianità, giustificato dalla permanenza dello stato di inabilità temporanea certificata da IML, fino ad un massimo di 12 mesi.

Art. 12 Inidoneità permanente al volo

L'inidoneità permanente dichiarata dall'IML determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Art. 13 Assicurazioni

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

a) per morte: Euro 309.874,13

b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 413.165.51

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

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: Euro 129.114,22

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Comandanti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive integrazioni e modificazioni.

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio".

Sempre per i medesimi capitali, con riferimento a ciascuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b), c), vengono altresì assicurati gli infortuni subiti dai Comandanti nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa.

La Compagnia assicura, inoltre, i Comandanti per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità per i seguenti capitali:

a) per morte: Euro 309.874,13

b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 413.165,51

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

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al 10% i capitali assicurati sono: Euro 129.114,22

In caso di invalidità permanente (generica) parziale conseguente ad infortunio o a malattia professionale in misura non inferiore al cinquanta per cento viene corrisposto l'intero capitale assicurato per il caso di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

La Compagnia assicura il Comandante nel caso di morte per qualsiasi causa secondo i capitali di seguito indicati: € 206.582,76.

La Compagnia assicura i Comandanti per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo) derivante da qualsiasi causa per i capitali indicati nella tabella sotto riportata:

fino a 52 anni	361.519,82
53 anni	206.282,75
54 anni	154.937,06
55 anni	103.291,37
56 anni	61.974,82
57 anni	41.316,55

58 anni	30.987,41
59 anni	15.493,70
60 anni	7.746,85

Con le frasi:

- “fino a 52 anni” si intende: fino alla data di compimento del 52° anno di età;
- “fino a 53 anni” si intende: da un giorno dopo la data di compimento del 52° anno di età fino alla data del compimento del 53° anno di età;
- e così via per le frasi successive fino a 59 anni;
- “fino a 60 anni” si intende., da un giorno dopo la data di compimento del 59° anno di età fino alla data di compimento del 60° anno di età ed eventualmente oltre.

La Compagnia assicura il Comandante per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 77,47 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

Art. 14 Assicurazioni sanitarie

La Compagnia, direttamente o tramite la adesione a Casse mutualistiche e di assistenza, assicura il Comandante per prestazioni sanitarie, integrative al Servizio Sanitario Nazionale, con un onere massimo pro capite, comprensivo di eventuali contribuzioni di solidarietà, pari a € 1.695.

Tale trattamento ha carattere esclusivo.

Art. 15 Servizio di linea

I. Sistema Diarie

A. 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:

Importo	€
Giornaliero	42
Orario	3,5

B. Basi estere

Il sistema, delineato ai precedenti capoversi, si applica, in caso di dislocazione del navigante in base estera, considerando il tempo di permanenza nella base interamente come tempo di servizio/assenza;

C. Liquidazione

Le diarie maturate dal navigante, indipendentemente dal tipo di attività effettuata, saranno normalmente liquidate con le competenze del foglio retribuzione del mese successivo.

2. Pernottamenti

I pernottamenti ed i trasferimenti fuori sede del Pilota, sia in Italia che all'estero, sono a cura e a carico della Compagnia, in strutture alberghiere di categoria almeno 4 stelle, in camera doppia uso singola.

Art. 16 Missioni non di linea

Al Comandante in missione non di linea, oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del prezzo relativo, è dovuto un rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità. Si stabilisce che forfetariamente tali spese saranno compensate con la corresponsione della diaria di € 56,81 giornaliera.

Ove la missione non di linea all'estero si protragga oltre il 3° giorno, il trattamento di cui al precedente punto 1 è integrato, con decorrenza dal 3° giorno, con una indennità giornaliera aggiuntiva di € 20.66.

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

PARTE III REGOLAMENTAZIONE DI IMPIEGO

Art. 17 Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva

Per ciò che attiene a definizioni, limiti giornalieri, limiti periodici e riposi minimi si fa riferimento a quanto stabilito in materia dai vigenti regolamenti internazionali, europei e nazionali.

Gli orari previsti devono consentire di terminare i voli entro il periodo di servizio di volo massimo permesso. A tal fine nella programmazione mensile delle turnazioni l'Azienda prevedrà un Periodo di Servizio di Volo (FDP) massimo giornaliero ridotto di 30 minuti rispetto a quelli di cui al comma 1.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 6 del regolamento integrativo al Capo Q dell'Allegato III del Reg. (CEE) n. 3922/1991 relativo ai diversi impieghi di riserva, nel caso specifico di servizi di riserva che non siano prestati presso la normale sede (riserva in aeroporto) il Comandante deve presentarsi al campo entro 90 minuti dalla notifica.

Art. 18 Riposi

La spettanza di riposi per ciascun Comandante viene fissata in 30 giorni per ogni trimestre di riferimento. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge. I trimestri di riferimento sono: feb/mar/apr; mag/giu/lug; ago/set/ott; nov/dic/gen.

Il numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 8.

Il giorno di riposo, come disciplinato dalla normativa di riferimento, assorbe il riposo fisiologico conseguente all'attività di volo e/o di servizio.

Di questi giorni di riposo 2 nel periodo estivo (maggio/ottobre) e 3 nel periodo invernale (novembre/aprile) devono essere considerati, una volta assegnati, inamovibili e sono individuati dalla azienda nei turni mensili, tenuto conto delle richieste del Comandante, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative.

L'Azienda in operativo per esigenze di servizio può spostare, anticipare, rinviare o cancellare un numero massimo di 4 riposi programmati del mese, fermo restando quanto stabilito per i riposi inamovibili.

I riposi non goduti nel trimestre di riferimento, fino a concorrenza dei 30 contrattualmente previsti, potranno, a scelta del Comandante, essere riassegnati nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o liquidati con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 50%.

Nel caso in cui il Comandante sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nel giorno stesso il riposo non goduto potrà, a scelta del Comandante, essere riassegnato nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettati, o essere liquidato con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 75%.

L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.) programmata nel turno mensile assorbe 1 giorno di riposo ogni 3 giorni programmati.

L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc.) comunicata successivamente alla programmazione del turno assorbe i riposi programmati sul turno e sovrapposti all'assenza stessa.

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. Il Comandante in addestramento non di linea ha diritto a 6 giorni di riposo al mese.

Art. 19 Addestramento e formazione a distanza

Il Comandante è tenuto al rimborso delle spese professionali di formazione per l'abilitazione agli a/m in uso dalla Compagnia.

La Compagnia agevolerà il personale di volo con anzianità aziendale superiore ad un anno, sostenendo direttamente l'onere economico relativo alle spese di abilitazione.

Tale importo, costituito da costi generali e spese vive di addestramento e soggiorno, verrà comunicato di volta in volta al Comandante che si impegnerà formalmente alla integrale restituzione alla Compagnia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni ovvero per licenziamento dovuto a motivi disciplinari che avvenga entro un lasso di tempo di tre anni dall'abilitazione di fine addestramento. L'importo da restituire verrà suddiviso in quote annue e correlato in maniera proporzionale al periodo trascorso dall'abilitazione all'eventuale uscita dalla Compagnia.

PARTE IV RETRIBUZIONE

Art. 20 Stipendio mensile

Ai Comandanti è corrisposto lo stipendio mensile, corrisposto per 14 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle A e B allegate.

Art. 21 Indennità di volo

Ai Comandanti in servizio è garantito per 12 mensilità il pagamento di un'indennità di volo minima garantita, il cui importo è modulato sulla base dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle C e D 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 e della tipologia di volo (corto/medio raggio e lungo raggio) secondo quanto stabilito nelle tabelle C e D allegate. L'indennità di volo integrativa è pagata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono 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.

Gli importi dell'indennità oraria di volo integrativa sono articolati in 4 scaglioni orari e non sono tra loro cumulabili.

Art. 22 Tredicesima e quattordicesima mensilità

Commento [a1]: In servizio

Ai Comandanti è corrisposta, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità e, nel mese di giugno, una quattordicesima mensilità costituite dallo stipendio mensile.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il Comandante 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 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. 23 Retribuzione mensile

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

Art. 24 Trattamento di Fine Rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro verrà corrisposto al Comandante 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 Comandante le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del Comandante, 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.

PARTE V PREVIDENZA

Art. 25 Previdenza complementare

Le Parti convengono che i Comandanti dipendenti dalla Compagnia possano aderire al Fondo Pensione Complementare P.N.T. "Prevololo". Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L'adesione al Fondo può essere richiesta a partire dalla data di superamento del periodo di prova da parte dei Comandanti assunti con contratto a tempo indeterminato.

I Comandanti che siano stati occupati precedentemente presso altre Aziende e che abbiano già aderito al Fondo, possono richiedere l'adesione a partire dalla data di assunzione presso la Società.

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

Fermo quanto previsto al comma precedente circa l'onere contributivo pro capite complessivo posto a carico della Società, i Comandanti potranno aderire altresì alle forme ed ai trattamenti di previdenza integrativa previsti dal vigente CCNDAI da intendersi qui richiamati.

PARTE VI NORME INTEGRATIVE

Art. 26 Donne Comandanti - Pari Opportunità

In armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni e risoluzioni comunitarie e con riferimento alle normative di legge vigenti, la Compagnia garantirà il mantenimento dell'abilitazione e dei titoli professionali per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, per la durata prevista dalla vigente normativa.

Art. 27 Regolamento lista di anzianità

1. Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, la lista di anzianità regola i passaggi ad aeromobile di livello superiore. La Compagnia può procedere all'assunzione diretta di Comandanti per qualsiasi aeromobile, alla transizione ad aeromobile superiore nella misura del 25% del fabbisogno complessivo.
2. Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, si terrà conto della lista di anzianità per i criteri di scelta del Comandante interessato ad eventuali trasferimenti.
3. Nel mese di Gennaio di ogni anno la Compagnia curerà la pubblicazione della lista di anzianità di tutti i Comandanti a tempo indeterminato e ne farà avere un esemplare a ciascun dipendente. Il dipendente che ritenga di non figurare al posto che gli spetta ha facoltà di reclamare per iscritto alla Compagnia entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lista di anzianità. La Compagnia farà conoscere la sua decisione sul reclamo entro i 30 giorni successivi.
5. La lista di anzianità dei Comandanti è compilata secondo l'ordine determinato dalle date di assunzione presso la Compagnia. In caso di parità di tali date, la precedenza sarà determinata dalla maggiore età anagrafica.

6. I Comandanti giudicati idonei compiono il passaggio ad un livello di impiego superiore secondo l'ordine determinato dalla lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Possono comunque transitare ad altro livello di impiego superiore solamente i Comandanti che in base all'età potranno assicurare una permanenza minima con tale impiego pari a 3 anni.
7. Ai fini del passaggio di aeromobile e dell'applicazione delle tabelle retributive gli aeromobili sono classificati dall'azienda in aeromobili di primo livello (corto/medio raggio) ed aeromobili di secondo livello (lungo raggio).

Art. 29 Regolamento incarichi

L'attribuzione al Comandante di particolari incarichi verrà effettuata per iscritto ad insindacabile giudizio della Compagnia e potrà essere revocata in qualsiasi momento da parte della Compagnia stessa.

PARTE VII DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 30 Decorrenza e durata

Sia per la parte normativa che per la parte economica il presente contratto ha decorrenza dal 1° novembre 2008 e scade il 31 dicembre 2011.

La necessaria stabilità delle condizioni di esercizio d'impresa nel lungo periodo determina che le materie disciplinate dal presente contratto non sono suscettibili di negoziazione ulteriore durante la vigenza dello stesso. Durante la vigenza del contratto potranno pertanto essere discussi e valutati profili applicativi della normativa concordata a fronte di situazioni o fatti non previsti e/o disciplinati dal presente contratto.

Nell'arco di vigenza del contratto le Parti si impegnano di conseguenza a non intraprendere iniziative unilaterali e/o conflittuali che tendano a modificare in qualsivoglia modo le regole in questa sede definite concordando che eventuali comportamenti difformi, ferma restando l'applicazione delle procedure generali di conciliazione delle vertenze, dovranno essere valutati anche ai fini della legge n. 146 del 1990.

Art. 31 Clausola di rinvio

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono – in quanto compatibili con la figura del Comandante – le norme legislative in vigore per la categoria dei dirigenti nonché le disposizioni contenute nel vigente CCNL dei Dirigenti Industriali, in particolare:

- art. 8 – aspettativa
- art. 13 – trasferimento di proprietà dell'azienda;
- art. 14 – trasferimento del dirigente

- art. 15 – responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione;
- art. 16 – mutamento di posizione;
- art. 18 – Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo;
- art. 19 – Collegio Arbitrale;
- art. 20 – Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- art. 21 – controversie;
- art. 22 – risoluzione del rapporto;
- art. 23 – preavviso;
- art. 26 – anzianità;
- art. 27 – disposizioni generali e condizioni di miglior favore;
- art. 28 – contributi sindacali

Per comodità di lettura, si allegano *sub* Allegato 1 le disposizioni contenute nel vigente CCNL dei Dirigenti Industriali sopra richiamate.

ALLEGATI

TABELLA C
TABELLA D
ALLEGATO 1

Allegato 1

Art. 8 - Aspettativa.

- 1) Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.
- 2) Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
- 3) I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
- 4) La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.
- 5) I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti alla erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
- 6) Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione alla attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 13 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.

- 1) Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 c.c., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non devono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.
- 2) Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al TFR, di un trattamento pari ad 1/3 della indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 14 - Trasferimento del dirigente.

- 1) Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive della azienda.
- 2) Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dalla azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico.
- 3) Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa

effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a 2 anni, oltre ad una indennità 'una tantum' pari a 3 mensilità e mezzo di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia e a 2 mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.

- 4) Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del TFR.
- 5) Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione anche l'azienda esplicherà il suo interessamento per agevolare il dirigente.
- 6) Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro 5 anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.
- 7) Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR e alla indennità sostitutiva del preavviso.
- 8) Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al TFR, ad un trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al TFR pari a 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
- 9) Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo o il 50° se donna.

Nota a verbale.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano alla azienda di rispettare i termini di preavviso di cui al comma 2, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

Art. 15 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione.

- 1) Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico della azienda.
- 2) A decorrere dall'1.6.85, il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al TFR, ad un trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al TFR pari, a decorrere dall'1.6.00, al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
- 3) Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

- 4) Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico della azienda.
- 5) Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
- 6) Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
- 7) Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Nota

Visto l'Accordo 26.3.03 con il quale le parti hanno valutato che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva approntata dal CCNL la garanzia di specifiche tutele integrative; considerato che sussiste l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 15 del CCNL per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di una azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo

convengono

- 1) di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30.6.05, fornisca alle parti ogni utile elemento di valutazione, con particolare riferimento ai costi, alla entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende che, con riguardo ai procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente e limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:
 - (a) copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;
 - (b) copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.
- 2) Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa;
- 3) Il Gruppo di lavoro potrà proporre alle parti altre forme di finanziamento alternative al contributo aziendale o integrative ad esso.

Art. 16 - Mutamento di posizione.

- I) Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al TFR, anche ad un trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Note a verbale agli artt. 13, 14, 15 e 16.

- I) Le parti si danno atto che, considerata la particolare, specifica natura del trattamento corrispondente alla indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa, previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolva il rapporto di lavoro, il trattamento medesimo non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del TFR.
- II) Il preavviso dovuto dal dirigente, in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli, è di 15 giorni.

Art. 18 – Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo.

- 1) Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza integrativa di malattia, come disciplinate dalle apposite separate intese contestualmente sottoscritte alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, costituiscono parte integrante del presente Contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.
- 2) I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.

Art. 19 - Collegio arbitrale.

- 1) È istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.
- 2) Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato da ciascuna delle Organizzazioni imprenditoriali stipulanti, territorialmente competente, uno dalla Organizzazione della Federazione nazionale dirigenti industriali, territorialmente competente, e uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del 3° membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

- 3) Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.
- 4) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- 5) Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso la Direzione provinciale del lavoro.
- 6) Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.
- 7) Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a/r, della Organizzazione territoriale competente della FNDIAI, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4, art. 22.
- 8) Copia della istanza e del ricorso devono, sempre a mezzo raccomandata a/r, essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, alla azienda interessata.
- 9) La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del dirigente.
- 10) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte della Organizzazione imprenditoriale.
- 11) Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.
- 12) Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.
- 13) L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.
- 14) Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al comma 4, art. 22, sopra richiamato.
- 15) Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato e accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico della azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:
 - un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a 2 mesi del preavviso stesso;
 - un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso.

- 16) La indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate cori i criteri di cui al comma precedente:
- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto
- 17) In conformità all'art. 412 ter CPC, lett. e), il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.
- 18) Il compenso degli altri componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.
- 19) Le disposizioni di cui al presente articolo, in caso di disdetta del contratto, continuano a produrre i loro effetti dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto.

Dichiarazione a verbale.

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, temperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentanti ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche al di fuori, quindi, del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

Le parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentanti, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

Le parti, infine, costituiranno un gruppo di lavoro paritetico che, tenuto conto degli approfondimenti già sviluppati in occasione del rinnovo del CCNL 27.4.95, esamini ogni possibile fattispecie di risoluzione del rapporto lavorativo del dirigente, predisponendo, per ciascuna di esse e complessivamente, valutazioni e proposte da sottoporre alle parti stesse entro il 31.12.00.

NORME DI ATTUAZIONE

I) Fatta in ogni caso salva la facoltà di sostituzione dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, ai sensi del comma 4 del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al comma 2, art. 19, CCNL 3.10.89 si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente contratto, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, la costituzione 'ex novo' del Collegio in base alle norme di cui al comma 2 del presente articolo. In tal caso il nuovo Collegio deve essere costituito entro i successivi 30 giorni.

Tuttavia i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente contratto, siano pendenti avanti i Collegi già costituiti o che siano inoltrati nel periodo intercorrente tra la data di stipulazione stessa ed il momento della eventuale richiesta di costituzione di nuovo Collegio, ai sensi del comma 1 della presente norma di attuazione, verranno definiti dai medesimi indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio.

II) In caso di eventuale costituzione di nuovo Collegio, il termine di cui al comma 7 del presente articolo si intende prorogato fino al 10° giorno successivo a quello della avvenuta costituzione del Collegio e ciò anche ove tale costituzione fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

Art. 20 - Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

- 1) I sindacati dei dirigenti competenti per territorio e aderenti alla FEDERMANAGER (già FNDAI) possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.
- 2) In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltreché a FEDERMANAGER (già FNDAI), alle aziende interessate e alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.
- 3) In particolare, le RSA potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

Art. 21 - Controversie.

- 1) Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.
- 2) Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.
- 3) Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Organizzazione

territoriale competente. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle Organizzazioni territoriali interessate.

- 4) Laddove siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 20, Rappresentanze aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

Art. 22 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

- 1) Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve dare comunicazione per iscritto all'altra parte.
- 2) Nel caso di risoluzione ad iniziativa della azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
- 3) Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dalla azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.
- 4) Il ricorso dovrà essere inoltrato alla Organizzazione territoriale di FEDERMANAGER (già FNDAL), a mezzo raccomandata a/r che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.
- 5) Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.
- 6) Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al comma 1, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).

Art. 23 - Preavviso.

- 1) Salvo il disposto dell'art. 2119 c.c., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
 - (a) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
 - (b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi di preavviso.
- 2) In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.
- 3) Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.
- 4) In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

- 5) È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
- 6) Il periodo di preavviso sarà computato nella anzianità agli effetti del TFR.
- 7) La indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
- 8) Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.
- 9) Agli effetti di cui alla lett. b), comma 1, viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Dichiarazione a verbale.

Le parti concordano che dalla stipula del CCNL 16.5.85, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del TFR.

Art. 26 - Anzianità.

- 1) A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda anche con altre qualifiche.
- 2) Agli effetti della determinazione della anzianità ogni anno iniziato si computa 'pro rata' in relazione ai mesi di servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- 3) Alla anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.

Art. 27 - Disposizioni generali e condizioni di miglior favore.

- 1) Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dalla azienda cui il dirigente appartiene.
- 2) Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali e territoriali più favorevoli, si intendono mantenute 'ad personam'.

Art. 28 - Contributi sindacali.

- 1) Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al sindacato dirigenti industriali di FEDERMANAGER (già FNDAI), territorialmente

competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.