

Tipologia: CCNL

Data firma: 16 luglio 2014

Validità: 01.01.2014 - 31.12.2016

[Parti](#) : Assaereo e Filt Cgil, Fit Cisl, [Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo]\*

[Settori](#) : Trasporti, Trasporto aereo, Vettori

Fonte: [filtcgil.it](http://filtcgil.it)

\*Note: Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo non sottoscrivono il CCNL

## **Sommario:**

### **Parte specifica**

#### [Premessa](#)

#### [Art. 1 - Ambito di applicazione](#)

#### [Art. 2 - Rappresentanze sindacali in Azienda](#)

Art. 3 - Contributi sindacali (art. 26 l. n. 300/1970)

#### [Art. 4 - Assemblee \(art. 20 della legge n. 300 del 1970\)](#)

Art. 5 - Permessi retribuiti delle rappresentanze sindacati unitarie (art. 23 della legge n. 300 del 1970)

Art. 6 - Permessi non retribuiti delle rappresentanze sindacali unitarie (art. 24 l. n. 300/1970)

Art. 7 - Permessi per i dirigenti sindacali (art. 30 l. 300/1970)

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

#### [Art. 9 - Inidoneità permanente al Volo](#)

#### [Art. 10 - Disposizioni e regolamenti aziendali](#)

Art. 11 - Agevolazioni Viaggio

Art. 12 . Oneri Documenti

Art. 13 - Decorrenza e durata

### **Sezione prima - Personale navigante tecnico**

#### **Parte I Costituzione del rapporto e tipologie contrattuali**

#### [Art. 1 - Assunzione](#)

Art. 2 - Periodo di Prova

#### [Art. 3 - Contratto a Tempo Determinato](#)

Art. 4 - Contratti a Tempo Parziale

#### **Parte II Svolgimento del rapporto di lavoro**

Art. 5 - Doveri dei componenti l'equipaggio di condotta

Art. 6 - Divise - Indumenti Di Volo - Bagaglio

Art. 7 - Gradi

Art. 8 - Passaggio di grado

Art. 9 - Lista di anzianità

#### [Art. 10 - Ferie](#)

Art. 11 - Trasporto e parcheggi

Art. 12 - Trasferimenti

Art. 13 - Aspettativa non retribuita

Art. 14 - Assenza per Malattia

Art. 15 - Trattamento di Malattia/infortunio

#### [Art. 16 - Assicurazioni](#)

Art. 17 - Servizio di linea

Art. 18 - Missioni non di linea

Art. 19 - Pernottamenti

[Art. 20 - Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni](#)

### **Parte III Regolamentazione di impiego**

[Art. 21 - Orario di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva.](#)

[Art. 22 - Riposi](#)

[Art. 23 - Addestramento](#)

### **Parte IV Retribuzione**

Art. 24 - Sistema retributivo

Art. 25 - Stipendio mensile

Art. 26 - Indennità di Volo

Art. 27 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Art. 28 - Componenti trattamento economico e loro pagamento

Art. 29 - Trattamento di fine rapporto

**Sistema retributivo equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo fino a 52 tonne**

### **Parte V Risoluzione del rapporto di lavoro e codice disciplinare**

[Art. 30 - Provvedimenti Disciplinari](#)

Art. 31 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

### **Parte VI Previdenza**

Art. 32 - Previdenza Complementare

### **Sezione seconda Assistenti di volo**

#### **Parte I Costituzione del rapporto e tipologie contrattuali**

Art. 1 - Assunzione

Art. 2 - Periodo di Prova

[Art. 3 - Contratto a Tempo Determinato](#)

Art. 4 - Contratto a Tempo Parziale

- Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro.
- Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- Istituti retributivi e normativi.
- Disposizioni finali.

#### **Parte II Svolgimento del rapporto di lavoro**

Art. 5 - Divise - Indumenti Di Volo - Bagagli

Art. 6 - ~~Qualifica~~ Passaggi di qualifica

[Art. 8 - Ferie](#)

Art. 9 - Trasporto e Parcheggi

Art. 10 - Trasferimenti

Art. 11 - Aspettativa non Retribuita

Art. 12 - Assenza per Malattia

Art. 13 - Trattamento di Malattia/Infortunio

[Art. 14 - Inidoneità permanente al Volo](#)

[Art. 15 - Assicurazioni](#)

Art. 16 - Servizio di linea

[Art. 17 - Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni](#)

### **Parte III Regolamentazione di impiego**

[Art. 18 - Composizione equipaggi](#)

[Art. 19 - Orari di lavoro, tempo di servizio, tempo di volo, riserva.](#)

[Art. 20 - Riposi](#)

#### **Parte IV Retribuzione**

Art. 21 - Sistema Retributivo

#### **Sistema retributivo equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo superiore a 52**

Art. 22 - Stipendio Mensile

Art. 23 - Indennità di Volo

Art. 24 - Tredicesima e Quattordicesima Mensilità

Art. 25 - Componenti Trattamento Economico e loro Pagamento

Art. 26 - Trattamento di Fine Rapporto

#### **Sistema retribuivo equipaggi operanti su aeromobili di peso massimo al decollo fino a 52 tonnellate**

Art. 27 - Provvigioni sulle Vendite di Bordo

#### **Parte V Risoluzione del rapporto di lavoro e codice disciplinare**

[Art. 28 - Provvedimenti Disciplinari](#)

Art. 29 - Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

#### **Parte VI Previdenza**

Art. 30 - Previdenza Complementare

#### **Sezione terza Personale di terra**

##### **Parte I Costituzione del rapporto e tipologie contrattuali**

Art. 1 - Periodo di Prova

Art. 2 - Lavoro a Tempo Parziale

[Art. 3 - Contratti a Tempo Determinato](#)

[Art. 4 - Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato](#)

##### **Parte II - Svolgimento del rapporto di lavoro**

Art. 5 - Divise e Indumenti di Lavoro

Art. 6 - Inquadramento

Art. 7 - Certificazioni/Abilitazioni

[Art. 8 - Polivalenza](#)

Art. 9 - Quadri

[Art. 10 - Orario di Lavoro](#)

[Art. 11 - Lavoro Straordinario, Festivo, Notturmo, Giorni Festivi](#)

[Art. 12 - Riposo Settimanale](#)

[Art. 13 - Ferie](#)

Art. 14 - Assenze e Permessi

[Art. 15 - Riduzione Oraria di Lavoro](#)

Art. 16 - Assenze e Trattamento di Malattia/Infortunio

[Art. 17 - Polizza Assicurativa](#)

##### **Parte III - Retribuzione**

Art. 18 - Stipendio Conglobato

Art. 19 - Aumenti Periodici d'Anzianità

Art. 20 - Tredicesima Mensilità

Art. 21 - Quattordicesima Mensilità

Art. 22 - Indennità Giornaliera, Turno, Campo, Voto

Art. 23 - Indennità Maneggio Denaro

Art. 24 - Buono Pasto

Art. 25 - Indennità di Missione

- Art. 26 - Indennità di Trasferimento
- Art. 27 - Elementi e Computo della Retribuzione
- Art. 28 - Previdenza Complementare
- Art. 29 - Trattamento di Fine Rapporto

#### **Parte IV - Risoluzione del rapporto di lavoro e codice disciplinare**

##### [Art. 30 - Doveri dei Dipendente e Sanzioni Disciplinari](#)

- Art. 31 - Preavviso di Licenziamento e Dimissioni
  - Tabella
- 

## **Contratto collettivo nazionale di lavoro del trasporto aereo**

### **Parte specifica**

In data [16] luglio 2014, tra Assaereo e Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Ugl Trasporto Aereo, si è sottoscritta la presente Parte Specifica Vettori del CCNL del Trasporto Aereo.□

### **Premessa**

Nel contesto del CCNL del Trasporto Aereo, le Parti attraverso la stipula della presente sezione speciale dei Vettori confermano la centralità innovativa di una regolamentazione che sia riferimento certo e strumento pubblicamente riconosciuto per la disciplina delle relazioni di lavoro nel comparto, 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.

Le Parti riconoscono che il perseguimento dei menzionati valori è strumento chiave per assicurare al settore una messa a sistema che supporti la soluzione della prolungata e travagliata congiuntura di strutturale criticità e muove dal confronto avviato in sede governativa il 16 dicembre 2012.

### **Art. 1 - 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 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 Tecnica, del Personale Navigante di Cabina e del Personale di Terra.

### **Art. 2 - Rappresentanze sindacali in Azienda**

Coerentemente con le previsioni del [TU sulla Rappresentanza Sindacale](#), di cui al Capo 1 della Parte Generale, le Organizzazioni Sindacali costituiscono Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali per ciascuna categoria: PNT, PNC, Personale di Terra

Per il personale navigante in ciascuna categoria è possibile costituire un'unica rappresentanza unitaria (Rappresentanza Sindacale Unitaria Piloti RSUP e Rappresentanza Sindacale Unitaria

Assistenti di Volo RSUAV) che costituisce l'unica forma di rappresentanza sindacale aziendale della categoria per l'intero perimetro della compagnia e concorre con le OO.SS. firmatarie, nei modi e nei termini disciplinati nel presente contratto, nell'esercizio dei diritti sindacali. Per quanto non espressamente previsto, anche la costituzione, la composizione ed il funzionamento della RSUP e della RSUAV rimangono disciplinati dal [TU 10 gennaio 2014](#). Il numero dei componenti della RSUP e della RSUAV sarà calcolato prendendo rispettivamente a riferimento le categorie del Personale Navigante Tecnico e Personale Navigante di Cabina. Le operazioni connesse con l'elezione delle rappresentanze unitarie saranno svolte secondo modalità che salvaguardino il normale svolgimento dell'attività produttiva. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione.

#### **Art. 4 - Assemblee (art. 20 della legge n. 300 del 1970)**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della Parte Generale del CCNL del Trasporto Aereo, 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. [...]

Per il personale di terra la durata dell'assemblea deve coincidere con quanto indicato nella specifica richiesta.

#### **Art. 9 - Inidoneità permanente al Volo**

L'inidoneità permanente del Personale Navigante determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Il personale Navigante in caso di inidoneità specifica al volo, anche per cause di malattia, dichiarata dalle competenti strutture degli enti preposti secondo la normativa vigente ha diritto di essere interpellato e, qualora in possesso dei requisiti richiesti, preferito nell'assunzione nei posti di personale non navigante per la durata di 2 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora non abbia maturato titolo di riconoscimento di qualsiasi tipo di pensione.

[...]

#### **Art. 10 - Disposizioni e regolamenti aziendali**

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

Oltre al presente contratto collettivo, il Personale Navigante 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 Personale Navigante mediante i mezzi di comunicazione in uso.

#### **Sezione prima - Personale navigante tecnico**

##### **Parte I Costituzione del rapporto e tipologie contrattuali**

##### **Art. 1 - Assunzione**

[...]

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

[...]

### **Art. 3 - Contratto a Tempo Determinato**

Fatte salve diverse previsioni della parte generale del CCNL del Trasporto Aereo c ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2 del [d.lgs 368/2001](#) e s.m.i., il contingentamento delle assunzioni di Personale Navigante Tecnico a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del citato [decreto](#)

è fissato nel limite del 20% rispetto all'organico della categoria in forza a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.

## **Parte II Svolgimento del rapporto di lavoro**

### **Art. 10 - Ferie**

Il Personale Navigante Tecnico 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.

[...]

### **Art. 16 - Assicurazioni**

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

• Comandanti:

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:

[...]

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,

• Piloti

1. per morte:

- Euro 206.582,75

2. per invalidità permanente (generica) assoluta:

- Euro 309.874,13

3. 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 2b).

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

- Euro 98.126,8i per i Piloti

L'assicurazione è estesa alle malattie professionali previste per la categoria dei Piloti 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 2).

L'assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dai Piloti 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 Piloti 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 Piloti 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 206.582,75

b) per invalidità permanente (generica) assoluta: Euro 309.874,13

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 nonna 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 98,126,81.

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 i piloti nel caso di morte per qualsiasi causa (ad eccezione di quelle riconducibili a dipendenze da alcool o da sostanze stupefacenti) secondo i capitali di seguito indicati: € 206.582.76

La Compagnia assicura i piloti per l'invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo) derivante da qualsiasi causa (ad eccezione di quelle riconducibili a dipendenze da alcool o da sostanze stupefacenti) per i capitali indicati nella tabella sotto riportata:

[...]

La Compagnia assicura i Comandanti 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.

La Compagnia assicura i Piloti per l'invalidità temporanea specifica (inabilità temporanea al volo) per i periodi superiori ai 20 giorni consecutivi con una indennità giornaliera pari ad € 51,65 da corrispondere per un massimo di 365 giorni.

[...]

### **Art. 20 - Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni**

Il Pilota non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto, salvo i casi previsti dall'art. 905 del Codice della Navigazione.

### **Parte III Regolamentazione di impiego**

#### **Art. 21 - 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) massime 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 e s.m.i. 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 Pilota deve presentarsi ai campo entro 90 minuti dalla notifica.

#### **Art. 22 - Riposi**

La spettanza dei riposi su base annua è pari a 120 giorni: 10 su base mensile. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge.

Nell'ambito della contrattazione aziendale, è prevista la possibilità in programmazione di individuare un numero di riposi mensile inferiore o superiore a 10.

Le modalità di programmazione e fruizione dei riposi sono definite con accordo a livello aziendale.

[...]

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 pilota in addestramento non di linea ha diritto a 7 giorni di riposo al mese.

### **Art. 23 - Addestramento**

Nell'ambito della contrattazione aziendale, verranno definite modalità di fruizione della formazione a distanza.

## **Parte V Risoluzione del rapporto di lavoro e codice disciplinare**

### **Art. 30 - Provvedimenti Disciplinari**

In conformità all'art. 7 della [Legge 20/05/70 n. 300](#), le mancanze dei Piloti possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Compagnia:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione (retribuzione mensile/173),
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

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

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di sospensione il Pilota che:

- a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo
- b. ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo
- c. esegua negligenemente il lavoro affidatogli
- d. per disattenzione o per negligenza provochi danni a beni della Compagnia
- e. trasgredisca l'osservanza della presente normativa di lavoro, dei regolamenti aziendali o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza;

[...]

3. Il licenziamento di cui alla lettera e) del precedente punto 1, può essere adottato nei confronti del dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, le quali pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate al precedente punto 2, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 4.

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il Pilota che:

- a. commetta lieve insubordinazione verso i superiori
- b. danneggi colposamente beni della Compagnia
- c. provochi una rissa sul posto di lavoro

[...]

e. trasgredisca le norme contenute nel manuale operativo causando pregiudizio alla sicurezza del volo e/o alla regolarità e puntualità delle operazioni

f. commetta qualsiasi recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi due anni;

[...]

4. Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del Pilota colpevole di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il Pilota che:

- a. commetta grave insubordinazione verso i superiori
- b. danneggi volontariamente beni della Compagnia  
[...]
- d. abbandoni il posto di lavoro con pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza dei beni della Compagnia o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi
- e. fumi ove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza di beni della Compagnia  
[...]
- g. commetta qualsiasi recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate al precedente punto 2 quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi 12 mesi  
[...]

## **Sezione seconda Assistenti di volo**

### **Parte I Costituzione del rapporto e tipologie contrattuali**

#### **Art. 3 - Contratto a Tempo Determinato**

Fatte salve diverse previsioni della parte generale del CCNL del Trasporto Aereo e ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2 del [d.lgs. 368/2001](#) e s.m.i., il contingentamento delle assunzioni degli Assistenti di Volo a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del citato decreto è fissato nel limite del 20% rispetto all'organico della categoria in forza a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.

### **Parte II Svolgimento del rapporto di lavoro**

#### **Art. 8 - Ferie**

Il Personale Navigante di Cabina 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.

[...]

#### **Art. 14 - Inidoneità permanente al Volo**

L'inidoneità degli Assistenti di Volo a svolgere la loro attività a bordo degli AA/mm determina la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

#### **Art. 15 - Assicurazioni**

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

a) per morte:

[...]

L'Assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi definiti

“tempo di servizio” di cui al successivo capoverso del presente contratto.

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

La Compagnia assicura gli Assistenti di Volo per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte dagli Assistenti di Volo in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate come tali dalla Organizzazione Mondiale della Sanità.

a) Per morte

[...]

b) Per invalidità permanente (generica) assoluta:

[...]

c) Per invalidità permanente (generica) parziale:

[...]

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

[...]

### **Art. 17 - Condizioni d'impiego e mutamento di mansioni**

Il Personale Navigante di Cabina non è tenuto a prestare servizio diverso da quello per il quale è stato assunto, salvo i casi previsti dall'art. 905 del Codice della Navigazione.

## **Parte III Regolamentazione di impiego**

### **Art. 18 - Composizione equipaggi**

Gli Assistenti di Volo saranno adibiti agli aeromobili della flotta secondo le esigenze organizzative e nel rispetto della vigente normativa.

[...]

### **Art. 19 - Orari 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 o 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 I.

[...]

### **Art. 20 - Riposi**

La spettanza dei riposi su base annua è pari a 120 giorni; 10 su base mensile. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge.

Nell'ambito della contrattazione aziendale è prevista la possibilità in programmazione di individuare un numero di riposi mensile inferiore o superiore a 10.

Le modalità di programmazione e fruizione dei riposi sono definite con accordo a livello aziendale.

[...]

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.

## **Parte V Risoluzione del rapporto di lavoro e codice disciplinare**

### **Art. 28 - Provvedimenti Disciplinari**

Le mancanze del personale possono essere punite, secondo la loro gravità con:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa pari alla indennità oraria pari a 2 o 4 ore di volo;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare soluzione adeguata nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il licenziamento di cui alla lettera f) del precedente punto può essere adottato nei confronti del personale colpevole di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro

[...]

## **Sezione terza Personale di terra**

### **Parte I Costituzione del rapporto e tipologie contrattuali**

#### **Art. 3 - Contratti a Tempo Determinato**

Fatte salve diverse previsioni della parte generale del CCNL del Trasporto Aereo e ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2 del [d.lgs 368/2001](#) e s.m.i., il contingentamento delle assunzioni di Personale di Terra a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del citato decreto è fissato nel limite del 20% rispetto anorganico della categoria in forza a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.

#### **Art. 4 - Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 Parte Generale del CCNL e fatte salve ulteriori previsioni della stessa le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato non possono eccedere, come media su base annua, l'8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Negli scali con traffico annuo complessivo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata ai 10%.

Tale limite potrà essere superato, previa intesa con le RSU/RSA.

### **Parte II - Svolgimento del rapporto di lavoro**

#### **Art. 8 - Polivalenza**

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative, anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

La polivalenza delle mansioni rappresenta un efficace elemento in termini di impiego del personale per presidiare le attività e i processi lavorativi perseguendo efficienza di struttura,

flessibilità e produttività.

L'impiego del personale, basato su mobilità e polivalenza delle mansioni, intesa in senso di semplificazione, integrazione di competenze, nonché aggregazione di profili/livelli di responsabilità, presupposti necessari per l'introduzione di efficienti modelli organizzativi, determinanti per la crescita di competitività e produttività aziendale, avverrà, qualora necessario, a seguito di notifica individuale e della conseguente erogazione di moduli formativi specifici.

Nel caso di spostamenti di persone aventi carattere collettivo e non meramente temporanei, l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle RSU/RSA, fermo restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati.

L'informativa di cui al comma precedente non si applica agli spostamenti di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee, di durata temporanea, dovuta ad assenze dei titolari e/o ad esigenze improvvise tecnico-operative.

La contrattazione collettiva aziendale potrà disciplinare ulteriormente la materia.

### **Art. 10 - Orario di Lavoro**

Premesso che le attività della Compagnia sono comprese nel più ampio settore del trasporto aereo e tenuto conto del [D.lgs. 8 Aprile 2003 n. 66](#) e successive modificazioni, le parti, concordando sulla necessità di ottimizzare i processi, produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro più adeguata alle richieste del mercato e alle esigenze della clientela, convengono sull'opportunità di adottare, oltre ad una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro ed il dimensionamento quantitativo e qualitativo delle risorse necessarie, idonee articolazioni dell'orario di lavoro e della sua distribuzione.

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di regimi di orario, costituisca 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 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*

1. L'orario di lavoro è fissato 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.

2. L'orario continuativo giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo 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;

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

4. 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).

5. 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.

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

7. 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.

8. 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 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, saranno posti in essere, previo confronto con le OOSS firmatarie a livello aziendale nei rispetto della [legge \[dlgs\] 66/03](#) e successive modificazioni, 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 finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

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 contrattuale 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 darà luogo al pagamento delle ore residue con le aliquote previste dal vigente CCNL. [...]

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

*Nota a verbale*

A titolo meramente esemplificativo, Parca temporale di riferimento può essere individuato:

- dal l'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.

In ordine a quanto previsto dai precedenti punti 2 e 3 trovano applicazione le procedure di cui all'articolo 3, punto 3, dell' [accordo interconfederale 18 aprile 1966](#) .

La contrattazione collettiva aziendale potrà disciplinare ulteriormente la materia.

**Art. 11 - Lavoro Straordinario, Festivo, Notturmo, Giorni Festivi**

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la normale durata giornaliera di lavoro.

È da considerarsi lavoro festivo quello effettuato il giorno riconosciuto festivo con le seguenti modalità:

- Tutte le domeniche o relativo riposo compensativo;
- Le festività previste dalle vigenti norme di legge;
- Le festività del Santo Patrono della città capoluogo del luogo di lavoro;

Il riposo settimanale cade di regola di domenica, salvo le eccezioni di legge; qualora per esigenze di servizio e/o di turnazione, il riposo non sia goduto di domenica, al lavoratore è dovuto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che viene considerato festivo.

È considerato periodo notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino (art. 1, comma 2, lettera d, DLgs n. 66/03). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 20,00 e le 8.00.

Il lavoro straordinario, notturno e il lavoro festivo debbono essere preventivamente autorizzati dalla Società; il personale, se richiesto, non può esimersi dalla prestazione di lavoro straordinario, notturno e lavoro festivo.

#### *Modalità di pagamento*

[...]

Le parti si danno atto altresì che, in caso di esigenze derivanti da cause di tipo tecnico e/o carichi di attività che rendano necessario il prolungamento della prestazione lavorativa, allo scopo di assicurare la continuità ottimale dei vari servizi, non altrimenti realizzabili sulla base del normale organico in essere, nonché nelle altre ipotesi di cui all'art. 5 del [D.Lgs. 66/2003](#) e successive modificazioni, l'azienda potrà richiedere a livello individuale, lo svolgimento di singole prestazioni lavorative straordinarie, anche oltre i limiti stabiliti dalle norme contrattuali e di legge derogabili, fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, ed il limite delle 250 ore annue medie procapite.

[...]

#### **Art. 12 - Riposo Settimanale**

La materia è disciplinata dall'articolo 9 del [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#) e successive modificazioni.

#### **Art. 13 - Ferie**

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di riposo retribuito, la cui durata, è stabilita in 22 giornate lavorative, nei casi in cui l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, ovvero 26 nei casi in cui detto orario sia ripartito su 6 giorni.

[...]

#### **Art. 15 - Riduzione Oraria di Lavoro**

Con riferimento alle giornate di riduzione di orario (ROL), viene rinviata alla contrattazione aziendale la modalità e quantità di fruizione.

#### **Art. 17 - Polizza Assicurativa**

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

[...]

### **Parte IV - Risoluzione del rapporto di lavoro e codice disciplinare**

#### **Art. 30 - Doveri del Dipendente e Sanzioni Disciplinari**

Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli.

È preciso obbligo dell'addetto di conservare in buono stato le attrezzature ed in generale tutto quanto è a lui affidato. L'addetto deve essere in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, informandone però tempestivamente la Direzione della Società. L'addetto risponde della pulizia e della perdita di macchinari ed oggetti di lavoro se risulti a lui imputabile colpa o negligenza.

L'addetto, munito di preventiva autorizzazione del superiore diretto, può portare modifiche alle attrezzature affidategli, variazioni arbitrarie danno diritto alla Società di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti [...]

Il dipendente ha l'obbligo di:

[...]

- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartita dalla Società;

- avere cura dei locali, oggetti, macchinari, strumenti e quanto altro a lui affidato per ragioni di servizio, ivi compresi gli indumenti da lavoro;

[...]

- non fumare nei locali ove ciò non è consentito per ragioni di sicurezza;

[...]

- non adoperare senza ordine macchine, attrezzature e impianti non assegnategli.

In relazione alla violazione delle norme sopra descritte e più in generale degli obblighi e dei doveri inerenti la personale posizione nella Società, possono essere applicate secondo la gravità dell'infrazione, le sanzioni previste dall'art. 7 [Legge 300/1970](#).

[...]

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che trasgredisca l'osservanza ai presente contratto ovvero, ponga in essere comportamenti che rechino pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza, all'incolumità di persone, all'integrità di cose. La multa è applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione si applica a quelle mancanze che anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma siano di sufficiente rilievo da non trovare adeguata sanzione nel rimprovero e nella multa. A titolo esemplificativo incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che:

- non si presenti al lavoro, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

- non si sottoponga ai controlli tossicologici previsti;

- non partecipi ai corsi di formazione e/o addestramento disposti dalla Compagnia;

- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

- per disattenzione o negligenza danneggi il materiale in lavorazione o più in generale della Società;

- esegua nei locali della Società lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi; fuori dell'orario di lavoro è senza sottrazione di materiale della Società;

[...]

Incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso il lavoratore che si renda responsabile di:

- insubordinazione nei confronti dei superiori;

- arrechi con colpa un grave danno al materiale della Società;

- esegua nei locali della Società senza permesso, lavori per conto proprio o di terzi, senza l'impiego di materiale della Società:

- si renda responsabile di rissa nel luogo di lavoro;

- abbandoni il posto di lavoro, qualora le mansioni assegnate prevedano compiti di sorveglianza, custodia e controllo;

[...]

- si renda recidivo nelle mancanze precedentemente contemplate quando siano stati

comminati più provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi:

[...]

Le infrazioni di seguito riportate in ragione della loro particolare gravità, legittimano il ricorso alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:

- grave insubordinazione ai superiori;

[...]

- danneggiamento volontario al materiale della Società e al materiale di lavorazione;

- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che, implicino gli stessi pregiudizi;

- fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti;

- esecuzione nei locali della Società senza permesso di lavori per conto proprio o terze persone, con l'impiego di materiale della Società;

[...]